



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM DIREITO**

ALISSON MENEZES DOS SANTOS

**A EQUIDADE RACIAL COMO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL
DA EMPRESA NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS**

Salvador

2022

ALISSON MENEZES DOS SANTOS

**A EQUIDADE RACIAL COMO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL
DA EMPRESA NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Tagore Trajano de Almeida Silva

Salvador

2022

Ficha Catalográfica. UCSal. Sistema de Bibliotecas

S237 Santos, Alisson Menezes dos

A equidade racial como cumprimento da função socioambiental da empresa no Brasil e nos Estados Unidos / Alisson Menezes dos Santos .– Salvador, 2022.

122 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Tagore Trajano de Almeida Silva.

1. Função Social da Empresa 2. Livre Iniciativa 3. Comunidade Negra
4. Função Solidária da Empresa 5. Função Socioambiental da Empresa
6. Políticas Sociais Afirmativas 7. Equidade Racial 8. Brasil 9. Estados Unidos da América I. Silva, Tagore Trajano de Almeida – Orientador
II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU: 342.724:658.1

TERMO DE APROVAÇÃO

Álison Menezes dos Santos

“A EQUIDADE RACIAL COMO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL DA EMPRESA NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS”.

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 25 de março de 2022.

Banca Examinadora:

TAGORE TRAJANO
DE ALMEIDA SILVA

Assinado de forma digital por TAGORE TRAJANO DE ALMEIDA SILVA

Dados: 2022.03.28 09:46:56 -03'00'

Prof.(a)s. Dr.(a)s. Tagore Trajano de Almeida Silva - UCSAL (orientador)



Assinado de forma digital por JOAO GLICERIO DE OLIVEIRA FILHO

Dados: 2022.05.03 14:35:57 -03'00'

Prof.(a) Dr.(a) João Glicério de Oliveira Filho - UCSAL



Documento assinado digitalmente
RAISSA PIMENTEL SILVA SIQUEIRA
Data: 09/05/2022 10:05:20-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Prof.(a) Dr.(a) Raissa Pimentel – UFBA

ÁLISSON MENEZES DOS SANTOS

**A EQUIDADE RACIAL COMO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL
DA EMPRESA NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Prof. Orientador: Prof. Dr. Tagore Trajano de Almeida Silva
Titulação. **Doutor em Direito - UCSAL**

Prof. Convidado: Prof. Dr. João Glicério de Oliveira Filho
Titulação. **Doutor em Direito - UCSAL**

Profa. Convidada: Prof. Dra. Raissa Pimentel Silva Siqueira
Titulação. **Doutora em Direito - UFBA**

Salvador, 25 de março de 2022.

Dedico este trabalho à Deus, por ter me dado a minha mãe, Teodomira Costa Menezes, que nunca desistiu de si e nem de mim, para permitir que eu chegasse onde cheguei. Mainha, minha eterna gratidão.

Dedico este trabalho ao meu pai, Ailton do Santos, que me deu, através de seu sangue, a força dos meus antepassados para lutar, por cada gota de seus sangues negros, que foram derramado nesta terra. Sim, também sou resistência.

Dedico aos meus irmãos, Alessandro, Aline, Fabrício, por carregarem na pele a cor do signo, que me incentiva a lutar por justiça.

Dedico aos meus sobrinhos Arthur, Maria Cecília e Felipe, para que seus futuros sejam em uma sociedade mais igual e inclusiva.

Dedico à Jane, pela mão preta de carinho que me alimenta, e do cuidado que me acalenta, me fazendo ter certezas, do quanto sou capaz.

In Memoriam, dedico à minha avó Corina, que me ensinou o valor do trabalho duro, e de ser sempre independente e

I dedicate to my beloved Tina Marie Norwood, American Mom, for all love she spilled on me, loving my color and believing that I would be a great professional.

Por fim, dedico aos meus medos, pois os superei, aos meus sonhos, que me fazem ainda acreditar, ao meu propósito que ainda me faz percorrer, ao meu grande amor, que comigo não está.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente ao meu Orientador, Tagore Trajano, pela paciência e perfeita maestria em saber me conduzir, com toda minha ansiedade, na elaboração desse trabalho.

Aos amigos do mestrado, Carlos Magno, Carolina Machado, Rafael Verdival, Luiz Agle, Márcia, por dividirem comigo as angústias, e que nunca me deixaram esmorecer nos dias de desespero.

As minhas primas-irmãs Daniele Menezes, Karina Menezes, Jaqueline Menezes, Vanessa Menezes, minha torcida da primeira fila, por entenderem a minha ausência nesse momento delicado.

Aos amigos-irmãos, Christian, Sidcley, Lucas, Wallas, Fagner, Jaqueline (Kika) pela força amiga, incentivo a todo momento, e cuidado comigo nos momentos cruciais.

A Cristiano Rios, pela constante ajuda, cuidado e reforço das minhas potencialidades.

A Augusto Neto, meu querido psicólogo, pelo suporte psicológico e emocional, antes, durante e após esse processo de crescimento pessoal, profissional e espiritual.

A Tairone Oliveira, por ter sido o principal incentivador desta realização, quando eu já havia pensado em desistir desta etapa da minha vida acadêmica.

Aos demais amigos, amigas, alunos queridos, que sempre estiveram na torcida por cada conquista alcançada.

“Viver é sempre dizer aos outros que eles são importantes. Que nós os amamos, porque um dia eles se vão e ficaremos com a impressão de que não os amamos o suficiente”.

Chico Xavier.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BOVESPA- Bolsa de Valores de São Paulo

CF - Constituição Federal

ESG - Environmental, Social and Governance

EUA - Estados Unidos da América

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

IER - Índice de Equilíbrio Racial

ISE- Índice de Sustentabilidade Empresarial

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ- Superior Tribunal de Justiça

RESUMO

A Constituição Federal estabeleceu a livre iniciativa como princípio basilar do exercício da atividade empresarial, condicionado ao cumprimento de uma série de práticas cujos valores estejam coadunados às consecuições da sua função social, dentre eles, o atendimento a preservação do meio ambiente, ao bem estar social de todos os integrantes da comunidade, harmonizando assim os fins lucrativos aos fins socioambientais. No âmbito social, as relações entre os indivíduos tendem a se deteriorar cada vez mais, não somente em razão da nocividade e poluições objetivas do meio ambiente ecológico, mas também pela existência, de fato, de um desconhecimento e de uma passividade fatalistas de todos os agente sociais com relação as questões relacionadas ao meio ambiente social, compreendido como um dos feixes ecológicos. O presente trabalho consiste em abordar se, além do Poder Público, seria dever da empresa, no exercício da exploração da sua atividade econômica e para atender ao cumprimento da sua função solidária e socioambiental, se engajar na promoção de políticas de equidade racial, englobando, em especial, a comunidade negra, como contribuição para redução das desigualdades sociais, a partir de uma análise comparativa das políticas de equidade racial entre os Brasil e os Estados Unidos da América, países que possuem bastante conflitos cujos reflexos se remontam ao passado histórico de escravidão dos povos negros africanos.

Palavras-chave: Função Social da Empresa. Livre Iniciativa. Função Solidária da Empresa. Função Socioambiental da Empresa. Comunidade Negra. Políticas Sociais Afirmativas. Equidade Racial. Brasil. Estados Unidos da América.

ABSTRACT

The Brazilian Federal Constitution includes the private initiative among the operating principles of a social initiative activity, in terms to maintaining all series of businesses planned to the environment, the function of well-planned maintenance of their initiative, themselves, the maintenance of the social environment of all members of the community, thus harmonizing profit-making with socio-environmental purposes. In the social sphere, relations between them tend to deteriorate more and more, not only because of the harmfulness and environmental pollutions of the environment, but also because of the existence, in fact, of a lack of knowledge and a fatalistic passage of all social agent objectives with respect to issues related to the social environment. This present work analyses if, in addition to the Public Power, regarding the company's duty, in the exercise of exploitation and in the fulfillment of its solidary function and economic activity, it would be obligation of the companies promoting racial equity policies, encompassing, in particular, the black community, as a contribution to the reduction of social distortions, based on a comparative analysis of racial equity policies between Brazil and the United States of America, countries that have been facing many conflicts as a consequence of the historical past of slavery of black Africans in these countries.

Keywords: Social Function of the Company. Free Initiative. Solidary Function of the Company. Social and Environmental Function of the Company. Black Community. Affirmative Social Polices. Racial Equity. Brazil. United States of America.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 UMA NOVA PERSPECTIVA EMPRESARIAL: A EMPRESA COMO COLABORADORA DO ESTADO NO EXERCÍCIO DE POLÍTICAS SOCIAIS	13
2.1 DA FUNÇÃO SOCIAL À FUNÇÃO SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS COMO INSTRUMENTO PARA EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS	21
2.2 DA FUNÇÃO SOLIDÁRIA AO ALCANCE DA FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL DA EMPRESA	30
2.2.1 O exercício da função socioambiental da empresa e seus impactos no meio ambiente social corporativo	39
3. AS VANTAGENS DA ADOÇÃO DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS	47
3.1 A NEGRITUDE COMO PARADIGMA PARA POLÍTICAS SOCIAIS EMPRESARIAIS DE EQUIDADE RACIAL NO BRASIL	55
3.2 A FALTA DE REPRESENTATIVIDADE NEGRA NAS EMPRESAS BRASILEIRAS COMO PONTO DE PARTIDA PARA POLITICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL	62
4 O IMPULSIONAMENTO DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL: UMA VISÃO DA EQUIDADE RACIAL NO BRASIL x EUA	68
4.1 A EQUIDADE RACIAL NOS EUA E AS PROPOSIÇÕES PARA SUAS EFETIVAÇÃO NAS EMPRESAS AMERICANAS	81
4.1.1 A nova abordagem das empresas americanas nas políticas de equidade racial: responsabilidade?	91
4.2 AS PROPOSIÇÕES DAS EMPRESAS BRASILEIRAS PARA EFETIVAÇÃO DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL	98
5 CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS	109

1 INTRODUÇÃO

A livre iniciativa, como um princípio constitucional, geral e explícito, cunhado como um fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1, IV, CF), por reconhecer a autonomia individual daquele que se propõe a empreender, estabelece o condicionamento do exercício da atividade empresarial à concepção da função social, a fim de buscar o equilíbrio como solução para os conflitos entre exploração econômica e a proteção dos valores sociais.

Todavia, a função social da empresa há de ser observada a partir de uma interpretação extensiva, cujos interesses empresariais além de beneficiar os sócios e investidores, deve zelar pelos cuidados com o meio ambiente social, constituindo assim a função socioambiental da empresa, por meio da consecução do desenvolvimento econômico, não somente destinada a sua valorização de mercado, objetivando o lucro, mas também servindo/ aos interesses da própria sociedade.

Outro fator relevante para pesquisa, foram as tragédias raciais e protestos testemunhados no ano de 2020, nos Estados Unidos e no Brasil, que indicaram um aumento da conscientização e preocupação empresarial com o racismo sistêmico, como um problema persistente em nossa sociedade. A partir de então, emerge o questionamento, se, inseridas nos seus contextos nacionais e internacionais, estariam as empresas imbuídas do árduo trabalho para contribuir com mudanças de atitudes, suposições, políticas e práticas raciais generalizadas, haja vista que, ao contrário da sociedade em geral, o meio ambiente do trabalho muitas vezes requer contato e cooperação entre pessoas de diferentes origens raciais, étnicas e culturais.

Assim, a problemática deste estudo consiste em verificar, malgrado a existência de políticas afirmativas destinadas a reparação histórica em um contexto de escravidão dos povos negros africanos, no Brasil e nos Estados Unidos da América, se seria dever da empresa, em decorrência da livre iniciativa, promover o englobamento da comunidade negra através de criação de políticas sociais de equidade racial, com vistas ao cumprimento da sua função socioambiental.

Para tanto, o estudo tem como objetivo geral investigar se é dever da empresa, no cumprimento da sua função social, as preocupações com o meio ambiente social; bem como se seria sua responsabilidade promover modificações neste, que se apresenta de forma diferente para a comunidade negra (a qual incluem-se pessoas identificadas como de cor ou raça preta ou parda), na condição de, não

somente vulneráveis sociais, mas também, vulneráveis socioambientais, partindo da perspectiva da biopolítica foucaultiana.

De outra sorte, consiste no objeto específico, analisar, a situação da participação dos negros, estatisticamente tratados como pretos ou pardos, na condição de população economicamente ativa, quanto à sua participação dentro das empresas; identificar majoritariamente as posições que ocupam; comparar se os rendimentos auferidos se encontram proporcionais com os dos demais grupos étnicos; bem como se há padrão de desigualdade social a ensejar políticas sociais de equidade racial.

Para tanto, ao partir dos dados pesquisados, busca-se identificar qual a dimensão das diferenças existentes na participação de negros e brancos dentro das organizações, no Brasil e nos Estados Unidos da América, além de verificar se já existem políticas afirmativas destinadas a promoção da equidade racial, notadamente que o cumprimento da responsabilidade socioambiental das empresas lhes atribuem a necessidade de observância, no tocante ao Brasil, aos objetivos da República Federativa do Brasil, cuja erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais encontram-se insculpidos no art. 3º da Constituição Federal, e quanto aos Estados Unidos, ao Título VII dos Direitos Civis de 1964 (Civil Rights Act of 1964.)

Por fim, fora realizada uma pesquisa qualitativa, cuja metodologia aplicada de cunho dedutivo, se destinou a identificar as constatações das hipóteses levantadas, estabelecendo respostas a proposta do problema, a partir da utilização de fontes de livros, nacionais e estrangeiros, obras coletivas, artigos em periódicos, pesquisas estatísticas, jurisprudência, bem como legislações aplicáveis à temática.

2 UMA NOVA PERSPECTIVA EMPRESARIAL: A EMPRESA COMO COLABORADORA DO ESTADO NO EXERCÍCIO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Pensar o papel da empresa nos tempos modernos, dotada de atribuições para além das destinadas à execução clássica do seu objeto social, aliada às responsabilidades para com a sociedade na qual está inserida, decorre de um espectro descrito ao longo de diversas disposições axiológicas da carta magna brasileira vigente.

A superação do dogmatismo tradicional, promovendo uma hermenêutica crítica, investigadora de uma ordem jurídica e social adequada às verdadeiras

necessidade e valores da sociedade contemporânea (FERREIRA, 2018), fundamenta uma nova perspectiva da atuação da empresa como colaboradora do Estado na promoção de políticas sociais.

Ao traçar um sucinto histórico acerca do desenvolvimento da tutela jurídica empresarial no território brasileiro, destaca-se que esta restringia a sua aplicabilidade àqueles que exerciam comércio ou atividade de mercancia. (COELHO, 2013)

O advento do Código Comercial Francês em 1808 faz surgir a partir do século XIX a chamada teoria dos atos de comércio, que estabelecia que aquele que explorasse a atividade econômica considerada pelo direito como ato de comércio ou mercancia estaria sujeito a este regime jurídico. Este sistema antecede o italiano, que surge um século depois, em 1942, quando aprovado o Código Civil Italiano, diploma que realizou a unificação da legislação peninsular do direito privado. (COELHO, 2013, p. 28)

Ocorre que a teoria dos atos de comércio, restringia a sua aplicabilidade a determinados seguimentos da exploração de atividade econômica, sendo que a própria dinâmica das relações comerciais permitia a todo momento o surgimento de novos modelos de negócio, acarretando a ineficiência da regulamentação da atividade mercantil por meio desta teoria. (FRAZÃO, 2018)

Com o advento do desenvolvimento da economia no sec. XIX, período ápice da Revolução Industrial, a tutela jurídica comercial passa a adotar uma visão empresarialista da exploração econômica, levando ao surgimento da teoria da empresa, com o Código Civil Italiano de 1942, unificador dos direitos civil, comercial e trabalhista, cujo núcleo conceitual deixa de ser “ato de comércio” e passa a ser “a empresa”. (COELHO, 2013, p. 34)

No contexto histórico empresarial brasileiro, o Código Comercial de 1850, influenciado pelos ideais do *códex* francês, cujo centro da tutela jurídica consistia na teoria dos atos de comércio, foi superado pelo Código Civil de 2002, que inspirando-se na mesma sistemática normativa italiana de 1942, consagra a adoção da teoria da empresa como parâmetro para regulamentação das atividades econômicas. (COELHO, 2013, p. 31)

Ao longo da vigência do Estado Liberal, observou-se a necessidade de uma revisão acerca da finalidade social dos direitos subjetivos, cenário que possibilitou a alteração do paradigma da fruição absoluta e egoística dos direitos subjetivos para

um modelo em que o Estado pudesse intervir na economia de modo a conciliar a liberdade de iniciativa e a propriedade privada com os interesses sociais. (FRAZÃO, 2018)

Nos Estados Unidos da América, as pressões sociais decorrentes dos impactos negativos da Guerra do Vietnã, promoveu neste período, o questionamento às empresas que produziam, principalmente, armamento de guerra, levando à compreensão de que suas atividades deveriam se coadunar aos interesses do meio ambiente e do homem. A partir desse movimento, surge os primeiros relatórios socioeconômicos, denominados balanços sociais, apresentando-se como elo entre empresas, seus funcionários e a comunidade. (FERRARI e GARCIA, 2015, p. 57)

Concomitantemente na Europa, por meio de manifestações de estudantes ocorridas na França e Alemanha, ao final dos anos sessenta e início dos anos setenta, as empresas passaram a publicar indicadores de natureza social, culminando na promulgação da Lei nº 77.769/1977, que obrigava entidades com mais de 300 empregados a divulgá-los com intuito de que fosse monitorada pela sociedade as suas atividades. (GARCIA, 2015, p. 57)

Destaca-se ainda que a adoção do modelo neoliberal no Brasil, a partir da década de 1990, acarretou o aumento de problemas sociais, e o Estado brasileiro, deparando-se com a sua incapacidade de solucioná-los, convocou setores da iniciativa privada para estabelecer parcerias que o auxiliasse no enfrentamento da pobreza e exclusão social, surgindo as bases dos preceitos da função social da empresa, mesmo embora a lei das sociedades anônimas já tivesse essa previsão.¹ (POMPEU e SANTIAGO, 2019)

A partir da concepção do seu sentido econômico, definida como organização de fatores de produção (PAYÃO e SANTIAGO, 2016) a empresa se encontra inserida na ordem econômica como agente da atividade produtiva e gestora de propriedades privadas, baseada na livre iniciativa, em que o cumprimento da função social estabelece uma espécie de limitação constitucional.

A evolução dos princípios norteadores da atividade empresarial, outrora pautados exclusivamente na lucratividade como finalidade única da empresa, permitiu uma amplitude superior a tudo que era tido por “empresa”, não mais admitindo a

¹ A título de conceito jurídico positivado no ordenamento jurídico brasileiro, emerge a função social da empresa, no texto da Lei n. 6.404/76, a qual instrumentaliza o exercício das sociedades por ações, conforme art. 116, parágrafo único e caput do art. 154.

exclusiva obtenção de lucro, como algo estritamente apropriado, notadamente em face às premissas traçadas pelos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal. (PAYÃO e SANTIAGO, 2016)

A contemporaneidade do setor privado impõe uma reformulação dogmática e organizacional da empresa, rediscutindo classicamente a função econômica, e paralelamente, provocando uma reflexão acerca da função social da empresa, corolário da ordem econômica e financeira constitucional (FERREIRA, 2018), emergindo assim, a importância do princípio da função social da empresa.

Consoante lição de Cardoso (2013, p. 201), o termo “função social” padeceria de certa indeterminação propositalmente utilizada pelo Direito contemporâneo com a finalidade de permitir a amplitude de interpretação, direcionando o direito privado aos objetivos fundamentais da República, atualizando-o, outrossim, às transformações dos valores adotados pela sociedade, de maneira que ela tem a vantagem de tornar o direito privado um sistema flexível, voltado ao atendimento dos direitos fundamentais num sentido concreto.

Decorrente da concepção da função social da propriedade², a função social remonta-se inicialmente ao ordenamento jurídico alemão, com a Constituição de Weimar de 1919, cujo texto cunhou inicialmente este instituto³, e que posteriormente veio a ser ratificado com a promulgação em 1949, da Lei Fundamental de Bonn. (COMPARATO, 1995)

A mais recente Constituição da Alemanha, possui nos artigos 153 e 19, na ordem respectiva, a disposição que “A propriedade obriga. Seu uso deve, ao mesmo tempo, servir o interesse da coletividade” (COMPARATO, 1995, p. 33).

Por inspirações destes ideais sociais, o presente princípio fora doravante estabelecido na Constituição Federal do Brasil de 1988, conforme se extrai do texto

² Para Celso Antonio Bandeira de Mello (2011, p. 930) a “função social da propriedade” consistiria no fato de que esta deve cumprir um destino economicamente útil, produtivo, de maneira a satisfazer as necessidades sociais preenchíveis, pela espécie tipológica do bem (ou pelo menos não poderá ser utilizada de modo a contrariar esses interesses) cumprindo, destarte, às completas sua vocação natural, de molde a canalizar as potencialidades residentes no bem em proveito da coletividade (ou, pelo menos, não poderá ser utilizada de modo a adversá-las).

³ Convém lembrar que a Constituição alemã não foi a primeira a tratar do assunto, pois a Constituição mexicana, de 1917 já previa em seu art. 27 que “ [...] La nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el desarrollo equilibrado del país y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural y urbana”. <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Mexico/mexico2004.html> Acesso em: 05 jun 2020.

dos direitos e garantias fundamentais no art. 5º, XXII, e reafirmado nos princípios gerais da atividade econômica, constante no art. 170. (GRAU, 2008)

Para o jurista italiano Santi Romano (GRAU, 2008) “as funções (officia, munera) são os poderes que se exercem não por interesse próprio, ou exclusivamente próprio, mas por interesse de outrem ou por um interesse objetivo”.

Eros Grau (2008, p. 243) ainda afirma que a “função é um poder que não se exercita exclusivamente no interesse do seu titular, mas também no de terceiros, dentro de um clima de prudente arbítrio”. Assim, institutos jurídicos emanados pela função, que antes se prestavam a satisfazer apenas os interesses dos sujeitos titulares do direito, passam a ter um caráter comunitário.

Fábio Konder Comparato (1995, p. 32-33) explicita que a função social da propriedade não se refere a restrições de uso e gozo de bens; não é, pois, um limite negativo, mas um poder jurídico: o poder de dar ao objeto determinado destino ou atender a dado objetivo. O adjetivo “social” demonstra que esse objetivo corresponde ao interesse da coletividade, e não ao interesse individual.

No tocante à empresa, ainda a respeito da sua função social, na medida em que o exercício empresarial decorre da exploração da atividade econômica, esta não deve ser exclusivamente para obtenção do lucro, mas também destinado as consecuições de interesse de toda a comunidade⁴. (Franco, 2008)

Ainda associando a função social da propriedade com a função social da empresa, Eros Grau observa:

O princípio da função social da propriedade ganha substancialidade precisamente quando aplicado à propriedade dos bens de produção, ou seja, na disciplina jurídica da propriedade de tais bens, implementada sob o compromisso com a sua destinação. A propriedade sobre a qual os efeitos do princípio são refletidos com maior grau de intensidade é justamente a propriedade, em dinamismo, dos bens de produção. Na verdade, ao nos referirmos à função social dos bens de produção em dinamismo, estamos a aludir à função social da empresa (GRAU, 2008, p. 238)

A realização do trabalho assegura aos seres humanos uma existência digna, como estipulado pelos artigos 1º, III, e 170, caput, da Carta Magna,

⁴ Conforme ensina Vera Helena de Mello Franco (2015, p. 135), é fundamental ter prudência, pois se a função social traduz-se num dever de colaboração, nada mais razoável, portanto, que a contribuição do Estado e dos particulares para a realização daqueles objetivos seja estimulada mediante um sistema de incentivos, subvenções e estímulos, cabendo ao Estado fiscalizar, por meio de um “controle empresarial” eficaz, o cumprimento exato das disposições de caráter econômico e social em função das quais foram concedidos os incentivos ou benefícios.

evidenciando as motivadoras da proteção constitucional da livre iniciativa, sendo a empresa, consoante lição de Mamede (2004, p. 39) “um desses espaços de conjunção de esforços para realização coletiva do trabalho e consecução de seus resultados, ou seja, para produção”.

Na condição de agente manifestamente interventor na sociedade, por meio da produção e circulação de bens e ou serviços, a empresa ao assegurar a existência digna de seu corpo de funcionários, retorna a sua produção para a sociedade, contribui para a seguridade social, tem obrigação de preservar o meio ambiente, além de contribuir com o financiamento do Estado através dos tributos devidos, corroborando assim com a sua função social (COELHO, 2013), porquanto legítimo o auferimento do lucro como decorrência de uma justa recompensa às pessoas, físicas ou jurídicas, que investem seu capital na atividade. (MAMEDE, 2004)

Em observância ao papel fundamental da empresa, cuja conotação disciplina uma função social constitucionalmente prevista, leciona o Fábio Ulhoa Coelho⁵ que o advento do Código Civil de 2002, que prevê a função social do contrato, consolida o fortalecimento da função social da empresa, como um princípio constitucional, geral e implícito (COELHO, 2013, p.76) na medida em que rechaça o caráter individualista e exclusivamente patrimonial das antigas disposições comerciais, passando a ser substituída pela figura da empresa como um sujeito verdadeiramente de interesse da coletividade.

Não obstante a previsão deste corolário constitucional, muitos empresários imbuídos do espírito da estrita lucratividade, ainda não se conectam com as grandes mudanças sociais que possibilitariam a valorização de mercado de suas empresas, notadamente através da adoção de novas práticas organizacionais, diretamente conectadas aos preceitos socioambientais. (COELHO, 2013)

Tomando como base o entendimento de Reale e Correa, citado por Ferreira (2018), que atualmente toda a ordem econômica está voltada a um liberalismo-social ou socialismo liberal, compondo uma terceira via da economia, tem-se que a

⁵ Para Fábio Ulhoa Coelho, cumpre sua função social a empresa que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores. Se sua atuação é consentânea com estes objetivos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal. (COELHO, 2013, p. 76)

Constituição Federal de 1988 está profundamente imbuída destes valores sociais⁶ que ensejam o engajamento das empresas na realização de políticas sociais.

Assim, a propriedade do patrimônio destinado às consecuições empresariais devem cumprir uma função social, não apenas concentrado na titularidade dos empresários, mas em todos aqueles que são afetados diretamente e indiretamente pelo interesse jurídico que envolve a atividade empresarial. (MAMEDE, 2004)

A Constituição Federal reconhece neste princípio implícito, que são igualmente dignos de proteção jurídica, os interesses metaindividuais de toda sociedade ou de parcela desta, potencialmente afetados pelo modo com que são destinados os bens de produção (COELHO, 2013, p.75)

Malgrado ainda haja eventual lacunosidade na concepção da função social da empresa, de maneira que esta não represente o risco de servir como disfarce retórico para o abandono pelo Estado de toda política social, por ser este originariamente responsável de guiar e dirigir a nação para alcance da justiça social e do bem estar social (COMPARATO, 1996, p.46), para Urquiza Baracho e Cecato (2017) este princípio seria impositivo e legitimaria a propriedade.

Isto porque as empresas assumem na atualidade, a par das obrigações estatais, uma importância para além da lucratividade, desempenhando um papel de relevância para toda a sociedade, independentemente de seu porte econômico, seja de sociedade de capital, seja microempresa, posto que é dever de todas contribuir com o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país, não podendo representar privilégios de umas em detrimento de outras (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017)

No âmbito da Constituição Econômica, a função social da propriedade consubstancia um instrumento destinado a garantir a dignidade da pessoa humana e a construção de uma sociedade mais justa, modulando os parâmetros de uso da propriedade privada⁷ afetada à exploração econômica, para que não se destine ao

⁶ Segundo Jussara Ferreira (2018, p. 76) a liberdade de iniciativa econômica privada, num contexto de uma Constituição seria legítima somente quando exercida no interesse da justiça social, sendo, de outra sorte, ilegítima quando exercida com objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário. Esta legitimidade estaria destinada quando a empresa assegurasse a todos a existência digna, conforme ditames da justiça social.

⁷ Virgílio Afonso da Silva (2014, p. 181) entende que limites imanentes e mera regulamentação estariam ligados a teorias que defendem um suporte fático restrito, percebendo-se, uma diminuição na capacidade protetora dos direitos fundamentais, devido à exclusão total e de antemão de um

prejuízo de outrem, impondo comportamentos positivos e negativos às corporações. (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017)

Cumpra a função social⁸, a empresa que intervém na sociedade em todos os aspectos, gera riqueza, contribui para o desenvolvimento da comunidade em que atua, de sua região ou país, adotando práticas empresariais sustentáveis visando o respeito aos consumidores, e a proteção do meio ambiente. (FRANCO, 2015)

Em verdade, se a atuação da empresa é consentânea a estes objetivos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social. (COELHO, 2013)

De outra sorte, a reunião do bens de produção pelo empresário na organização do estabelecimento, empregados de acordo à determinação da Constituição Federal (COELHO, 2013, p.76), consiste em um poder-dever de harmonização entre exploração da atividade econômica em consonância aos interesses sociais, mediante obediência de deveres positivos e negativos (GRAU, 2008, p. 243)⁹

A relevância do poder de transformação das empresas, impõe às corporações, deveres em relação à sociedade, a fim de promover, a partir da exploração econômica de suas atividades, efeitos positivos, de bem-estar a toda sociedade, não significando, contudo, que esta limitação pressupõe a socialização dos comandos da empresa, ou qualquer atendimento subserviente aos interesses imperiosos do país e da sociedade (WALD, 2003, p.584).

mecanismo controlador de intervenções estatais no âmbito de proteção dos direitos, a fim de atender a uma regra de proporcionalidade.

⁸ Consoante Vera Helena de Mello Franco (2015, p. 231-232) a empresa realiza sua função e tem utilidade social quando atua eficientemente possibilitando melhor locação de recursos e gerando riquezas. Com este teor a utilidade social está expressa no resultado da atividade criando postos de trabalho, tributos, riquezas e, desta forma, contribuindo para o bem estar coletivo. A noção de justiça social perante a função social da empresa, comunga da ideia de gestão eficiente criando utilidades para o mercado e, destarte, contribuindo para o bem estar coletivo.

⁹ Santiago e Medeiros (2017, p. 111-118), afirmam que na contemporaneidade as empresas não devem ser exclusivamente corporações interessadas tão somente no lucro, mas instituições sociais, e, conseqüentemente, há uma ligação entre sociedade e empresa, que tem por base o crescimento econômico aliado ao crescimento social. Esses alicerces, quando empregados de modo correto pelas empresas, auxiliam no desenvolvimento humano, alcançando de forma positiva o princípio da dignidade da pessoa humana. [...] Dentro da óptica da função solidária, é possível inferir que as organizações empresariais podem interferir diretamente na sociedade, através de suas habilidades do poderio econômico e político, passando a se ocuparem também pelas dificuldades sociais, ambientais, culturais, com potencialidade para o desenvolvimento de ações passíveis de serem aplicadas a possibilitar uma vida digna para a população na qual está inserida.

A função social visaria compatibilizar os interesses individuais aos interesses coletivos, haja vista o Estado não deter, exclusivamente, condições de atender a todas as demandas sociais, sendo que, a empresa, dotada de uma estrutura, capital, pessoal afetado às consecuições do desenvolvimento de projetos, pode também, a par do poder público, exercer suas atividades coadunadas à ideia de solidariedade social (PAYÃO e SANTIAGO, 2016) por meio de realização e efetivação de políticas sociais.

2.1 DA FUNÇÃO SOCIAL À FUNÇÃO SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS COMO INSTRUMENTO PARA EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Em consequência da constitucionalização dos valores sociais, adequando a exploração da atividade econômica à realidade social, educacional, cultural do meio o qual estão inseridas, tem-se que a empresa deve cumprir, para além dos propósitos os quais foi criada, promovendo o desenvolvimento econômico do país, o de contribuir com o cumprimento dos direitos e objetivos da coletividade.¹⁰ (TOMASEVICIUS FILHO, 2003)

O respeito aos consumidores, empregados, meio ambiente, com a comunidade a qual está inserida, motiva as diversas externalidades¹¹¹², alargando os interesses que devem ser resguardados e atendidos por meio da atividade empresarial (LOPES, 2006, p.123), aludindo a um dever social que impõe uma harmonia entre interesse particular e o coletivo, sem retirar-lhe o escopo lucrativo inerente à atividade, da qual a sua ausência levaria a sua bancarrota. (CARDOSO e CARMO 2017)

À luz da função social¹³ da empresa, a intencionalidade é torná-la responsável socialmente, diante de obrigações que lhe atribui a ordem constitucional

¹⁰ No mesmo sentido, Eduardo Tomasevicius Filho (2003, p. 40) afirma que a função social da empresa constitui um poder-dever por parte do empresário e dos administradores da empresa de harmonizarem as atividades desta com o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres positivos e negativos.

¹¹ Consoante Cristiane Derani (2007, p.57) externalidades são falhas de mercado nas quais os efeitos de determinada atividade atingem terceiros (externos) nela não envolvidos.

¹² Ainda sobre as externalidades empresariais, Ronaldo S. Motta Motta (MOTTA, 1997, p. 197) defende que na utilização dos bens públicos e externalidades, devem ser analisadas se as imperfeições do mercado em definir apropriadamente os direitos de propriedade determinam o padrão de uso e distribuição dos recursos e sua contribuição para o bem estar social.

¹³ O Ilustre professor baiano Cristiano Chaves apresenta alguns tipos de desdobramentos da função social: no âmbito da aplicação da função da empresa nas atividades internas entre sócios, entre sócios e empregados são: Direito de minoria vencida na mudança estatutária das fundações, art. 68 CC;

econômica. Ocorre que essas obrigações não são atingidas somente quando a empresa se abstém de causar danos à sociedade, posto que não diz respeito somente à ausência de prejuízos à coletividade, mais do que isso, demanda existência de práticas ativas, destinadas aos benefícios sociais. (CARDOSO e CARMO, 2017)

Em verdade, esta funcionalização promove a superação do caráter individualista, devendo o direito individual coexistir com a função social do instituto, notadamente em face ao fato da empresa possuir um duplo papel, ora servindo aos interesses dos seus sócios, ora às necessidades sociais, exercendo seu papel produtivo em benefício de toda a coletividade¹⁴. (CASTRO, 2008, p.85)

Ademais, à luz do cumprimento da função social¹⁵, a concepção de lucro fundamenta a razão da constituição societária, como núcleo objetivo da atividade, não afastando a obrigatoriedade da sua distribuição de forma a satisfazer acionistas e investidores, mas também atendendo ao imperativo da solidariedade previsto na Constituição Federal.¹⁶ (CASTRO, 2008, p 86)

Em sendo assim, a função social originária da ética jurídica demanda dos indivíduos, isoladamente vistos como cidadãos, a mudança de comportamentos voltados à solidariedade, introjetando valores a partir da dignidade humana, como

Participação de empregados nos lucros da empresa. Já na aplicação da função social da empresa nas atividades externas são: Proibição de concorrência desleal Lei antitruste; Proteção do consumidor; Proteção do meio ambiente; meia entrada de estudante (CHAVES, 2010, p. 19-20).

¹⁴ Luiz Claudio Zenone (2011, p. 205) endossa o pensamento que, como consequência da evolução da empresa, surge a responsabilidade socioempresarial como novo fator de desenvolvimento corporativo. Sem querer substituir o papel que é do Governo, ou melhor, no sentido de estabelecer políticas sociais e ações que assegurem ao cidadão o acesso aos seus direitos básicos, o mundo empresarial parece estar concluindo que a prática da responsabilidade social deve incorporar-se a sua estratégia administrativa.

¹⁵ Diversos julgados nos tribunais brasileiros, em especial o Superior Tribunal de Justiça – STJ, há muito já reconhecem a função social da empresa. No julgamento do Conflito de Competência CC 129226/SP, de relatoria do Ministro Luis Felipe Salomão, a Segunda Seção do STJ decidiu que o conflito de competência entre o juízo trabalhista e o juízo onde se processa a recuperação judicial, deve prevalecer o juízo da recuperação, pois existe verdadeira incompatibilidade entre o plano de recuperação e a manutenção de ações individuais, devendo os autos correrem no juízo universal. Visa-se, assim, manter a atividade econômica à vista da função social da empresa. Da mesma forma entendeu a Terceira Turma do STJ, no julgamento do RESP 140 8973/SP, de relatoria do Ministro João Otávio Noronha, que no processo de recuperação judicial é possível a desistência de recurso do credor que tenha formulado pedido de falência, independente da anuência dos demais credores. Isso porque a recuperação judicial tem por fundamento a função social da empresa desempenhada por meio de sua atividade produtiva. (POMPEU e SANTIAGO, 2019)

¹⁶ Mariângela Castro (2008, p. 86-87) em sua dissertação de mestrado expõe ainda que não se sustenta a discussão acerca da inexistência de normas específicas para hipótese de violação do princípio da função social da empresa, uma vez que a aplicação do direito, especialmente contido na Constituição Federal, autoriza a aplicação de sanções patrimoniais e penais ao sujeito que viole o princípio constitucional da função social.

uma consciência ética instituída desde os primórdios da civilização humana. (CARDOSO e CARMO, 2017)

A partir daí que emerge o alto valor da função social, como benefício destinado ao reconhecimento da existência individual do outro¹⁷, introduzindo-o numa realidade de cooperação social, tornando a sociedade, não o plural do singular homem, mas dentro da pluralidade das diversas singularidades. Coesão, unidades internas e externas produzidas para o objetivo comum pautando uma solidariedade sugerida, seria um direito fundamental que encerra ao indivíduo a disposição para algo que lhe é extrínseco (CARDOSO, 2010)

O advento da constituição cidadã, cujo valor de função solidária foi impregnada em todo o texto constitucional, especialmente no seu art. 3º¹⁸, no rol dos objetivos da República Federativa, buscou estabelecer que os indivíduos se auxiliassem mutuamente, sendo a construção de uma sociedade livre, justa e solidária um dever de todos, Estado e cidadãos, na persecução do bem comum. (CARDOSO e CARMO 2017)

O foco na solidariedade¹⁹ configuraria um combustível necessário para oxigenar o direito e as instituições destinadas ao cumprimento da dignidade, haja vista que o constituinte objetiva elaborar um compromisso pela erradicação dos problemas e desigualdades sociais, na medida em que abarcou além dos direitos de primeira dimensão – os individuais – os de segunda e terceira dimensões, quais sejam, o coletivo e difusos, de forma a alcançar a sua harmonização.²⁰ (CARDOSO, 2010)

¹⁷ A autora Maria Patrão Neves inaugura o sentido de “alterlogia”, como uma nova lógica de ação a partir da alteridade, ou lógica do “outro enquanto outro”, sistematizando as suas principais implicações para as relações humanas. (2017, p.01). Traz ainda a autora para o debate, a contribuição acerca da “alterlogia” como uma nova lógica de ação, “exigindo a ultrapassagem da distância sem a coincidência dos polos, a superação das dicotomias sem a supressão da diferença, porque só na pluralidade se pode preservar cada um e complementar ambos. Assim se traça uma concepção holística do mundo, inclusiva da humanidade e integradora das pessoas, defendendo que nada nem ninguém seria indiferente e sempre tudo e todos dizendo respeito, não admitindo a substituição do outro, tampouco permitindo a indiferença em relação ao outro. (2017 p.09)

¹⁸ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...]

III- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

¹⁹ Segundo Alenilton da Silva Cardoso (2010) a solidariedade configura a possível saída para uma sociedade desigual e injusta, mediante consideração do valor absoluto da dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais, dos preceitos de justiça distributiva e social.

²⁰ Para Ingo Sarlet (2012 p.31) há uma crescente convergência de opiniões no que concerne à ideia que norteia a concepção das três (ou quatro) dimensões dos direitos fundamentais, no sentido de que estes, tendo tido sua trajetória existencial inaugurada com o reconhecimento formal nas primeiras Constituições escritas dos clássicos direitos de matriz liberal-burguesa, se encontram em constante processo de transformação. Ademais, aponta ainda que a teoria dimensional dos direitos fundamentais não indicam, tão somente, para o caráter cumulativo do processo evolutivo e para a natureza complementar de todos os direitos fundamentais. Em prol da clareza chama à atenção de que as

Assim, o princípio da solidariedade²¹ nasceu como uma cobrança do próprio bem comum, que não pode ser relegado à livre disposição de interesses de determinados grupos, nem a vontade dos indivíduos. (CARDOSO e CARMO, 2017), cujos objetivos de construção de sociedade livre, justa e solidária, devem ser perseguidos por toda sociedade.

Consoante Alenilton Cardoso (2010, p.25) o princípio da solidariedade introduziu na ordem jurídica um sistema de ideias cujo alicerce se sustenta na dignidade humana, a qual compõe o núcleo essencial dos direitos fundamentais, irradiando seus efeitos para todos os demais ordenamentos jurídicos, sendo o epicentro do projeto solidarista, inscrito justamente nos princípios constitucionais fundamentais.

Portanto, a solidariedade social realiza-se como um ato complexo, no qual concorrem o Poder Público e a própria sociedade, apontando a Constituição Federal as diretrizes ideológicas, políticas e jurídicas para sua otimização e implementação, ao acolher os princípios da dignidade humana e do pluralismo social e político (DINIZ, 2007, p. 173).

Para Maria Celina Bondin de Moraes (2003) a ordem social democrática agregou um novo valor aos já existentes, ao atribuir ao Estado e a todos os membros da sociedade, a responsabilidade de estabelecer uma sociedade solidária, mediante os ditames de justiça distributiva e social.

Ou seja, o dever de solidariedade das empresas, tornou-se passível de exigibilidade, sobretudo pelo fato de ter sido estabelecido em nível constitucional, como objetivo da República Federativa do Brasil, a necessidade de erradicação da pobreza e da marginalização social.²² (SILVA, 2009)

circunstancias de que a expressão “dimensões” (ou “gerações”), em que pese sua habitual vinculação com a terminologia direitos humanos, se aplica igualmente aos direitos fundamentais de cunho constitucional.

²¹ Ao buscar expressar o alcance da palavra solidariedade, Paulo Luiz Netto Lôbo (apud PAYÃO e SANTIAGO, 2016) indica como categoria ética e moral que se projetou para o mundo jurídico, significa um vínculo de sentimento racionalmente guiado, limitado e autodeterminado que impõe a cada pessoa deveres de cooperação, assistência, amparo, ajuda e cuidado em relação às outras. A solidariedade cresce de importância na medida em que permite a tomada de consciência da interdependência social.

²² Para José Afonso da Silva (2009, p. 46-47) o que a Constituição pretendeu com esse objetivo fundamental, foi que a República Federativa do Brasil construísse uma ordem de homens livres, em que a justiça distributiva e retributiva fosse um fator de dignificação da pessoa e em que o sentimento de responsabilidade e apoio recíprocos solidifique a ideia de comunidade fundada no bem comum. Surge aí o signo do Estado democrático de direito, voltado à realização da justiça social, tanto quanto a fórmula liberdade igualdade e fraternidade o fora no Estado liberal proveniente da Revolução Francesa.

Importante destacar que, a despeito da solidariedade da empresa, não se constituiria uma espécie de obrigação direta à livre iniciativa, mas sim que sua constituição seja imbuída de valores focados na dignidade humana, cujo alcance somente será possível por meio de uma medida ponderação que oscila entre dois valores, ora pendendo para a liberdade, ora para a solidariedade. (CARDOSO e CARMO, 2017)

Ademais, tendo em vista às contínuas transformações que produzem no cenário econômico, a empresa, também assume responsabilidades sociais do Estado, adquirindo um novo e importante papel na sociedade (FARIAS; MAFIOLETTI; FRITZEN et al, 2020)

Assim, a solidariedade seria uma saída possível para uma sociedade desigual e injusta (CARDOSO, 2010) o que resulta por abarcar, prestações a serem realizadas no âmbito empresarial. O plano de uma sociedade livre, justa e solidária contradiz a lógica da competição desmedida e do lucro desenfreado, adquirindo, então, um aspecto de cooperação, responsabilidade social, igualdade substancial e justiça distributiva e social. (CARDOSO e CARMO, 2017)

O panorama globalizado de um desenvolvimento econômico, incentiva a competitividade e a busca incessante pelo lucro, sobretudo, no meio ambiente empresarial, cuja regra se pauta no binômio alta produtividade com custos reduzidos. Nesse espaço, a consciência social perde espaço diante do interesse puramente econômico que prevalece nas atividades corporativas, pautadas no individualismo exacerbado que faz desaparecer sentimentos fraternos e solidários. (PAYÃO e SANTIAGO, 2016)

Os reflexos da modernidade, associados à pujança da consolidação capitalista trouxeram a miséria, a desigualdade e a injustiça social. Como consequência, em razão da necessidade de proteção daqueles mais vulneráveis, ante a apresentação de um estado mínimo, surgem os direitos de destinação coletiva - os direitos sociais. (SARLET, 2005)²³

²³ No Brasil, os direitos sociais consagram-se como direitos fundamentais, com o advento da Constituição de 1988, a Constituição cidadã, vez que a sua previsão inicial no ordenamento jurídico brasileiro, com a Constituição de 1934, por obra do constitucionalismo social que se difundiu por todo o mundo a partir da revolucionária. Seguindo os preceitos de Ingo Wolfgang Sarlet (2005, p. 17) a Constituição de 1988 foi um documento permeado por direitos fundamentais sociais, perpetrados no título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) afastando posteriormente tradições do constitucionalismo brasileiro desde 1934, que organizavam estes mesmos direitos no título da Ordem

A partir do surgimento dos direitos sociais, tem-se o marco da transição do Estado Liberal de Direito para o Estado Social de Direito, substituindo a prevalência do direito privado sobre o direito público, por políticas públicas e macroeconômicas, com o escopo no restabelecimento do equilíbrio social, pautando assim os ditames de solidariedade social. (SARLET, 2005)

A fim de prevenir os riscos sociais, diante de uma configuração individualista, de desagregação social, o princípio da solidariedade surge no ordenamento jurídico a fim de atribuir um significado ao próximo, relacionado a um despertar de intencionalidade humana em reconhecer a existência do outro²⁴, porque conduz o comportamento à consciência perceptiva do seu ambiente social (CARDOSO, 2013, p.157)

O princípio da solidariedade, antes de ser princípio, conduziria o sentido axiológico do reconhecimento à dignidade, como forma de prevenção da vida e da liberdade com igualdade, e nesta lógica, preceitos como justiça, ética e valor da pessoa humana compõem a base fundamental para que o direito seja um fator de transformação (CARDOSO, 2010, pg 100-101), sobretudo por despertar a intencionalidade humana em reconhecer a existência do outro, porque dirige o comportamento à consciência perceptiva do seu ambiente social (MERLEAU-PONTY, 1984, p.12-18, apud CARDOSO e CARMO, 2017)

Em verdade, a noção de solidariedade²⁵ é um corolário da própria ordem social, na medida em que a ideia de justiça é indissociável da concepção da função social, posto sugerir condutas instintivas, impulsos e atitudes particulares direcionadas

Econômica e Social o que não os caracterizava eficazes e efetivos, consagrados somente como normas programáticas.

²⁴ Para a professora Maria Patrão Neves (2017, p.10), a “alteridade” ou “alterlogia” enquanto “lógica do outro”, expressa que esta procederia a inversão total da lógica preponderante nas sociedades contemporâneas focadas numa atribuição sempre crescente dos direitos – civis, políticos, sociais e econômicos - em gerações sucessivas – a que posteriormente se faria corresponder em um conjunto de deveres num pretense equilíbrio entre ambos cronicamente fracassado. Assim, os mais frágeis, vulneráveis, desfavorecidos possuiriam mais direitos do que os mais fortes, dominantes e favorecidos; e, por sua vez, estes que mais poderiam, teriam mais deveres dos que os que menos podem, partindo da ideia de que “quem mais pode, mais deve”. E a partir desta esta justa medida ou proporcionalidade direta entre poderes e deveres, carências e direitos, determinar-se-ia a proporcionalidade indireta entre deveres e direitos, sendo que, somente assim, também, se contribuiria para que os deveres sejam exercidos e os direitos sejam cumpridos. (2017 p.10 – 11)

²⁵ Alenilton Cardoso (p. 157) ainda diferencia os direitos da solidariedade do princípio da solidariedade, sendo os primeiros relativos aos direitos sociais, econômicos e culturais previstos pela Constituição Federal, devendo ser implementados pelo Estado como garantia à dignidade da pessoa humana. São chamados pela doutrina como direitos fundamentais de terceira geração, tais como, o direito ao meio ambiente sadio, direito à paz, etc.

ao cumprimento de uma obrigação, destinada a tornar o mais equânime o meio ambiente social, sendo o princípio da solidariedade²⁶ o vetor capaz de reforçar a efetividade do direito social, e conseqüentemente, de criação de políticas sociais. (SANTIAGO, 2015)

Sob o enfoque do princípio da solidariedade, não somente o Estado estaria vinculado para com a sociedade, mas todos os indivíduos, empresas, atores sociais etc, enfim, todos aqueles integrantes da sociedade, seja na esfera ética, política, econômica, cultural, jurídica etc (CARDOSO, 2013, p.157)

Em que pese a fraternidade e a solidariedade²⁷ guardarem valores correlatos, como direitos de terceira dimensão²⁸, estes não seriam sinônimos. Enquanto a fraternidade abarca valores expressivos, de amor, tolerância e respeito ao outro, constituindo um dever de agir em benefício e observância ao próximo, de forma altruísta, filantrópica, a solidariedade se apresenta nos mais variados modos de auxílio ao semelhante e de agir em conjunto ao próximo. (GRECO, 2005, p.174)

A justiça social, portanto, atenderia aos primórdio da dignidade humana no sentido de fazer com que cada agente social possa colaborar com o desenvolvimento, em todos os aspectos, da comunidade, conduzindo o direito positivado à função social

²⁶ Ademais, Lívia G. B. Campello e Mariana R. Santiago (2015) explicam que não se deve confundir solidariedade com os conceitos de boa-fé objetiva e função social dos contratos. A função social dos contratos obriga os contratantes a não se afastarem das expectativas sociais, referentes a um dado negócio, não se desviando para propósitos inúteis ou contrários à coletividade, sob pena de se observar a interferência estatal na readequação do negócio. O princípio da solidariedade nos contratos possui uma conotação diversa, pois agrega uma ideia de que se deve também colaborar, por meio do negócio, para o desenvolvimento da sociedade, numa perspectiva de auxílio às pessoas, de uma forma positiva, inclusive sob o ângulo das gerações futuras.

²⁷ Na perspectiva dos direitos fundamentais de terceira dimensão, Ingo Sarlet (2005, p.33-34) apresenta que os denominados de direitos de fraternidade ou de solidariedade, trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem-indivíduo como seu titular, destinando-se à proteção de grupos humanos (família, povo, nação), e caracterizando-se, conseqüentemente, como direitos de titularidade coletiva ou difusa. Para outros, os direitos da terceira dimensão têm por destinatário precípua “o gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta”.

²⁸ Ingo Sarlet (2005, p.34) apresenta que a nota distintiva destes direitos da terceira dimensão reside basicamente na sua titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável, o que se revela, a título de exemplo, especialmente no direito ao meio ambiente e qualidade de vida, o qual, em que pese ficar preservada sua dimensão individual, reclama novas técnicas de garantia e proteção. A atribuição da titularidade de direitos fundamentais ao próprio Estado e à Nação (direitos à autodeterminação, paz e desenvolvimento) tem suscitado sérias dúvidas no que concerne à própria qualificação de grande parte destas reivindicações como autênticos direitos fundamentais. Compreende-se, portanto, porque os direitos da terceira dimensão são denominados usualmente como direitos de solidariedade ou fraternidade, de modo especial em face de sua implicação universal ou, no mínimo, transindividual, e por exigirem esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para sua efetivação.

da atividades desenvolvidas. E neste sentido, a solidariedade²⁹ teria por atributo reunir as pessoas no aspecto do bem-comum, dizendo respeito à relação de todas as partes de um todo social (COMPARATO, 2006, p. 577)

Destarte, a concepção de solidariedade³⁰ como esforço para com o próximo, a fim de atender as demandas de justiça social, como tarefa não exclusiva do Estado, destaca a relevância da participação dos indivíduos, organizados, em instituições privadas, assumindo novos papéis. (CARDOSO, 2010)

Assim, cientes do seu protagonismo na vida pública, não limitados aos controles do exercício dos poderes estatais, alçariam novas responsabilidades, encargos, deveres, que ultrapassam a competência exclusiva do Estado (NABAIS, 2005, p.112)

Insertos no discurso da solidariedade, não seria possível pensar no direito, inclusive o empresarial, fora dos interesses sociais, na medida em que este serve à civilização humana, destinada a resolução de questões jurídicas dentro de uma complexa trama social, cujo direito de solidariedade integra uma ação da afirmação do “nós” contra a pressuposição liberalista individualista, egoísta do “eu”³¹. (CARDOSO e CARMO, 2017)

Não obstante, a função solidária da empresa expressa justamente a união dos conceitos de solidariedade e cidadania na atividade econômica, ao lado da função social da empresa, buscando uma atuação mais humana na atividade empresarial, mais positiva, com ações concretizadas destinada a realização dos interesses sociais. (PAYÃO e SANTIAGO, 2016)

²⁹ O autor José Casalta Nabais (2005, p. 112) expõe acerca da solidariedade enquanto fenômeno estável ou duradouro e mais geral, que este se refere à relação ou sentimento de pertença a um grupo formação social, entre os muitos grupos ou formações sociais em que o homem manifesta e realiza atualmente sua *affectio societatis*, dentro dos quais sobressai naturalmente a comunidade paradigma dos tempos modernos - o Estado. Do que resulta que a solidariedade pode ser entendida quer no sentido objetivo, em que se alude à relação de pertença e, por conseguinte, de partilha e de corresponsabilidade que liga cada um dos indivíduos à sorte e vicissitudes dos demais membros da comunidade, quer em sentido subjetivo e de ética social, em que a solidariedade exprime o sentimento, a consciência dessa mesma pertença à comunidade.

³⁰ Alenilton Cardoso (2010, p. 102-103) ainda esclarece que a solidariedade tornou-se expressiva da evolução do Direito Privado não restringindo a limitação de sua evolução, não circunscrevendo a limitação dos direitos privados pelo Direito Público, mas, também, insinuando-se na compreensão do direito de propriedade, das relações contratuais intersubjetiva se, ainda, no direito empresarial, sem esquecer-se da economia social de mercado, hoje imbuída de garantir a todos uma existência digna, segundo os ditames da justiça social (art. 170, caput, da CF/88)

³¹ Ainda acerca da abordagem sobre a alteridade, a Maria Patrão Neves (2017, p.05-06) defende que o “outro” antecede o “eu”, tal como relação, que é do domínio da ética, que antecede a afirmação da individualidade. E somente a partir do momento em que nos permitirmos essa compreensão ético-antropológica, seria possível chegar ao conceito de “alteridade” como tal.

A função solidária da empresa agrega à sua função social como um dos seus espectros, ressaltando a necessidade mais que essencial de ações proativas da empresa com aspectos humanos, propagando assim a conexão entre solidariedade e função social, além de estabelecer um conteúdo orientador da responsabilidade empresarial e demais consectários da função solidária. (SILVEIRA e RIBEIRO, 2015)

Também poderíamos destacar que a função solidária da empresa agrega à função social da empresa, quando esta se obriga à proteção ao meio ambiente ecológico, mediante o desenvolvimento de ações sustentáveis; ao meio ambiente social, quando promove a instituição de projetos sociais conforme a necessidade da comunidade local, regional, nacional em que se encontra, ressaltando a essencial atuação proativa da corporação com aspectos humanísticos³², mediante investimentos em áreas diversas daquelas exclusivamente lucrativas. (PAYÃO e SANTIAGO, 2016)

A responsabilidade social ou solidária não significa apenas que a empresa deve cumprir as obrigações que lhe são impostas pela legislação. A responsabilidade solidária impõe que os administradores da empresa atuem com o objetivo de ultrapassar as motivações éticas e jurídicas correlatas à atividade produtiva, indo além dos limites da mera função social da empresa. (CALÇAS e BENTO, 2015, p.15)

Aliado ao reconhecimento da solidariedade como uma conduta a ser adotada no âmbito empresarial, importante se faz a introjeção dos valores pela luta contra uma sociedade injusta e desigual, implicada a todos, cujo parâmetro central é o reconhecimento do valor absoluto da dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais, os preceitos de justiça distributiva e social. (PAYÃO e SANTIAGO, 2016)

³² Nesse sentido Manoel de Queiroz Pereira Calças e Simone Bento (2015, p. 16) expõem que a empresa pode agir com responsabilidade solidária direcionando suas ações para seus próprios empregados, como, por exemplo, ensejando boas condições no local de trabalho, conforto, qualidade de material, segurança, salários justos e incentivadores, plano de carreira, treinamento tecnológico, atividades educacionais, culturais e de lazer, contratação de deficientes e idosos. As ações da empresa podem também se dirigir aos familiares de seus empregados, fornecendo clubes para lazer e prática de esportes, creches, escolas, planos de saúde, educação continuada etc. O respeito aos direitos humanos como não exploração de mão-de-obra infantil, não utilização do chamado trabalho escravo, adoção de conduta baseada na igualdade das pessoas, sem levar em conta a diferença de sexo, religião, nacionalidade ou raça.

Coadunar os interesses pelos quais o seu objeto social foi designado, com os ditames dos valores sociais cunhados pela carta política, promove as empresas tanto ao cumprimento da sua função solidária, quanto da sua função social, notadamente por atender aos interesses da comunidade na qual está inserida, por meio da contribuição de condutas positivas. (CARDOSO e CARMO, 2017)

A utilização destes princípios dotados de profundos conteúdos axiológicos, concomitantemente ao sistema normativo empresarial, pauta que as atividades empresariais devem proporcionar melhorias de várias ordens no meio social, para além da atividade economicamente organizada, produzindo a circulação de bens e serviços, mas destinada à atender a melhoria das condições ambientais em diversos aspectos, configurando assim em um novo desdobramento, qual seja, a função socioambiental da empresa. (SOUZA, 2019)

2.2 DA EVOLUÇÃO DA FUNÇÃO SOLIDÁRIA AO ALCANCE DA FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL DA EMPRESA

A despeito do princípio da livre iniciativa³³, ainda que esteja presente no texto magno, no art. 1º, IV, coadunando-se ao art.170, corroborando os fundamentos da ordem econômica capitalista do Estado, sabe-se que este inspirou posteriormente o conceito de empresa no próprio Código Civil de 2002, no art. 966³⁴. (BRASIL)

Sob a perspectiva empresarial, a função social da propriedade deve ser compreendida através de interpretação extensiva, isto é, a empresa deve ser

³³ O Supremo Tribunal Federal reconheceu a livre iniciativa conforme ditames da justiça social ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.512-6/ ES conforme escólio do Ministro Eros Grau, vejamos: “[...] a ordem econômica pode ser definida, enquanto parcela da ordem jurídica, mundo do deve ser, como o sistema de normas que define, institucionalmente, determinado modo de produção econômica. A ordem econômica diretiva contemplada na Constituição de 1988 propõe a transformação do mundo do ser. O seu artigo 170 determina que a ordem econômica [mundo do ser] deva estar fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa e deva ter por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados determinados princípios. É Constituição diretiva. Mais do que simples instrumento de governo, a nossa Constituição enuncia diretrizes, programas e fins a serem realizados pelo Estado e pela sociedade (...) Ora, como o mercado é movido por interesse egoístico – a busca do maior lucro possível – e a sua relação típica é a relação de intercâmbio, a expectativa daquela regularidade de comportamentos é que o constitui como uma ordem. E essa regularidade, que se pode assegurar somente na medida em que critérios subjetivos sejam substituídos por padrões objetivos de conduta – padrões definidos no direito posto pelo Estado – implica sempre a superação do individualismo próprio ao atuar dos agentes do mercado.”

³⁴Art.966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

analisada a partir de uma ótica em que atende não apenas ao interesse de seus titulares e sócios, na condição de investidores de capital, mas sim, como uma corporação inserida em uma comunidade, beneficiando toda uma estrutura organizacional, como trabalhadores, fornecedores, consumidores³⁵ (COELHO, 2013 p.69-70) e até mesmo outras empresas, em nível local, regional, nacional e internacional, partindo de uma análise macro de mercado.

A Carta Magna de 1988 optou pela livre iniciativa³⁶ como fundamento da República do Brasil, reconhecendo a autonomia individual daquele que se propõe a empreender, conquanto limitando-o à concepção da função social, a fim de buscar o equilíbrio como solução para o conflito entre exercício da atividade empresarial e a proteção dos valores sociais. (MAMEDE, 2004)³⁷

Assim, emerge a função socioambiental da empresa³⁸³⁹, como um princípio implícito, a partir também da interpretação extensiva da função social. O exercício da atividade empresarial desempenha uma função socioambiental⁴⁰, constituindo a propriedade privada ambiental-econômica, a partir da sua implicação na valorização do meio ambiente, sob duas óticas: a social, prevista no art. 5.º, XXIII; e a econômica,

³⁵ Para Fábio Ulhoa Coelho (2013, p. 70) a liberdade de iniciativa reconhece na empresa privada um importante gerador de postos de trabalho e tributos, bem como fomentador de riqueza local, regional, nacional e global. Em torno da empresa, de seu desenvolvimento e fortalecimento, gravitam interesses metaindividuais.

³⁶ Marina Zagonel e Eduardo Baract (2018, p. 412) expressam que apesar da garantia do exercício da liberdade de iniciativa, a empresa deve preocupar-se com um desenvolvimento econômico sustentável e em gerar reflexos positivos à sociedade, auxiliando o Estado na busca da justiça social e dos objetivos da República.

³⁷ Consoante Gladston Mamede a Constituição propôs um equilíbrio, ou melhor, inaugurou um tempo de equilíbrio entre esse poder de livre agir e do dever de proteger os valores sociais do trabalho, igualmente preservados, como que a cumprir a função de limite para os abusos de capital. (MAMEDE, Gladston, 2004, p. 36)

³⁸ Carlos Aurélio Souza (2019) explica que desde a Revolução Industrial e a ascensão do Sistema Capitalista o mundo tem percebido grandes mudanças econômicas, sociais e ambientais, além disso, a necessidade de obtenção de renda para sobreviver leva alguns a, simplesmente, deixar de lado o altruísmo, a ética, e até mesmo a legalidade, passando por cima de quem quer que seja, por quaisquer meios, em benefício próprio. Entretanto, nem todos caminham no mesmo sentido e, assim, tem crescido os defensores da responsabilidade socioambiental da empresa. Trata-se de defender a ideia de que as empresas têm obrigações socioambientais e; logo, não se deve pensar unicamente na obtenção de lucros.

³⁹ Na mesma linha de entendimento, Leal & Molinaro (2020) ensinam que com a constitucionalização do direito ao ambiente e a importância de que se dota esta norma constitucional, reformando a posição do estado para agregar-lhe como função das mais primordiais a tutela ambiental, dizer somente em função social da empresa descuidaria de matéria relevante ao apelo no ordenamento jurídico pátrio. Por isso, objetivando dispor sobre o que trataria a funcionalização socioambiental da empresa, é dispor sobre o direito fundamental ao meio ambiente e demonstrar como a função social da empresa se transmuta em função socioambiental em razão da jusfundamentação da tutela do meio ambiente.

⁴⁰ Hertha Urquiza Baracho e Maria Cecato (2017, p.125) defende que para que a função social da empresa se concretize é necessária a proteção ambiental, cujo limite para as atividades empresariais seria o direito a um meio ambiente sadio (art. 170, VI, CF)

por meio da associação do princípio da função social da propriedade (art. 170, III) e o princípio da defesa do meio ambiente⁴¹ (art. 170,VI), ou seja, com o primeiro se materializando no segundo (D'ISEP, 2004, p. 124).

Em verdade, a Constituição de 1988, além de reafirmar a propriedade urbana e rural, aduziu também seu vínculo à função socioambiental, em vários artigos, quais seja, art. 5º, XXII e XXIII; 170, 182 §2º, 186 e 225, sem dúvida representando o maior dos avanços, seja histórico, conceitual, bem como prático. (BÜRING, 2016, p.18)

A solidariedade, revisitada nos direitos ditos de terceira dimensão, reforma as perspectivas de funcionalização do direito privado. Se outrora foi concebida a função social da propriedade e, posteriormente, a função social da empresa, tal ideal acaba necessitando ter agregado em seu conteúdo, a perspectiva da funcionalização ambiental⁴². (SARLET e FENSTERSEIFER, 2013)

Trata-se da característica proveniente da reunião dos objetivos social e ambiental na mesma direção, como se depreende do ordenamento jurídico, surgindo a teorização do Estado Socioambiental⁴³, pautando-se pela inclusão do sistema normativo da tutela ambiental em observância ao bem-estar individual e coletivo. (LEAL & MOLINARO, 2020, p. 154-155)

Uma vez no desempenho da exploração da atividade econômica associada a um desenvolvimento tomando por base a sustentabilidade⁴⁴, fincada em uma ética

⁴¹ Gaviao Filho (2005, p.32) trouxe que a posição de direito fundamental do direito ao ambiente contém sua demonstração por meio de uma justificação jusfundamental, levando-se em consideração o artigo 5º, §2º da Constituição, que fornece uma abertura material para o catálogo de direitos fundamentais, aliado ao reconhecimento da posição fundamental jurídica definitiva passível de exigência jurisdicional, concluindo que a disposição normativa contida no artigo 225, da Constituição Federal é a de um direito fundamental, então denominado, direito fundamental ao ambiente. (Idem, p.36-37)

⁴² De acordo com Sarlet e Fensterseifer (2013, p. 36-37) a influência do direito constitucional estrangeiro e a do direito internacional reforçaram a positivação, no bojo da Constituição brasileira, da base normativa do constitucionalismo ambiental, consolidando o direito ao ambiente. Acerca da teorização

⁴³ Sobre a teorização acerca do Estado Socioambiental, Sarlet e Fensterseifer (Idem, p.94-97) indicam haver uma convergência de objetivos sociais e ambientais no mesmo programa jurídico voltado ao desenvolvimento humano, tratando-se de um Estado que deixa de ser liberal ou social, aliando estas conquistas com a tutela dos emergentes direitos transindividuais.

⁴⁴ Durante muito tempo se acreditou, de forma equivocada que a sustentabilidade estaria diretamente relacionada ao meio ambiente. Seguindo esse princípio, as empresas começaram a fomentar projetos para preservação da flora e da fauna, de reflorestamento, de proteção a espécies ameaçadas de extinção, dentre outras ações pontuais que, por mais que sejam válidas, não representam, em si, o conceito mais amplo de desenvolvimento sustentável. A sustentabilidade precisa de planejamento, acompanhamento e avaliação de resultados, pois seus três pilares devem estar alinhados com os objetivos da empresa, não podendo ser definidos com base em ações pontuais ou simplesmente compensatórias. O desenvolvimento sustentável é um caminho trilhado diariamente, com respeito mútuo e consciência de que todas as empresas, comunidades, pessoas e demais seres são partes integrantes de um único ecossistema. Assim, para que haja equilíbrio, é necessário que cada parte leve

de preservação ao meio ambiente, em todos os seus feixes⁴⁵ (GUATTARI, 2001), tem-se a configuração da função socioambiental da empresa⁴⁶. (GUIMARÃES e OLIVEIRA, 2017)

Ou seja, a propriedade passa a ser conjugada não somente aos princípios da justiça social, vez que contém em sua estrutura, como critério de legitimação, mas também coadunando-se nos requisitos da tutela ambiental, que aparece como dever fundamental na Constituição, somada às diretrizes do país, mormente quanto à solidariedade. O cumprimento da função social recai sobre a propriedade, igualmente, como as limitações inerentes à função ambiental. (LEAL & MOLINARO, 2020, p. 156)

A função social diferencia-se da responsabilidade social⁴⁷, na medida em que esta pressupõe a disponibilidade e voluntariedade das empresas em atuarem para além de suas obrigações, entendida a partir de um planejamento sistemático de ações e estratégias que possibilitam um diálogo constante entre a empresa, o público e a sociedade. (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017)

em consideração o todo, entendendo que é só uma pequena parte de um universo infinitamente maior, mas que pode ser afetado por suas ações. (TERA, 2021)

⁴⁵ Félix Guattari (2001, p.08), é pioneiro em explicitar que as formações políticas e instâncias executivas parecem totalmente incapazes de aprender a problemática do meio ambiente, no conjunto de suas implicações, mesmo embora venha adquirido consciência parcial dos perigos mais evidentes que ameaçam o meio ambiente natural de nossas sociedades. Esclarece que estes apenas se atentam a abordar o meio ambiente, no campo dos danos industriais e, ainda assim, unicamente sob uma perspectiva tecnocrática, sugerindo que somente uma articulação ético-política – a que chama ecosofia – entre os três registros ecológicos (meio ambiente [ecologia ambiental], das relações sociais [ecologia social] e o da subjetividade humana [ecologia mental]) é que poderia esclarecer convenientemente tais questões. (2001, p. 08).

⁴⁶ Guimarães e Oliveira (2017, p.102) esclarecem que a prática de responsabilidade socioambiental acontecia desde o Séc. XIX; mas, o início efetivo de uma mudança de comportamento, revelando a responsabilidade social da empresa, nos EUA, ocorreu a partir de 1919, discutindo-se o tema em torno da decisão do caso Dodge versus Ford. Destarte, Henry Ford, presidente e acionista majoritário da Ford, contrariou os interesses dos demais acionistas sendo favorável à retenção de parte dos dividendos da empresa para o desenvolvimento de ações de caráter social, como investimentos na produção e aumento de salários. Contudo, a sentença foi favorável à Dodge afirmando que a organização empresarial deveria existir para beneficiar os acionistas, logo, o lucro não poderia ser utilizado para outros fins.

⁴⁷ Consoante Morcelli (apud Guimarães e Oliveira, 2017, p.103) no Brasil, a preocupação com a responsabilidade social teve respaldo em ações de entidades religiosas ligadas a dirigentes empresariais, como no caso da Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil (ADCE) cuja postura era no sentido de considerar a questão social como compromisso estratégico; incutindo-se a ideia de assunção de responsabilidade socioambiental da empresa na gestão dos seus negócios. Em 1993, o marco da aproximação dos empresários com as ações sociais sedeu por meio da Campanha Nacional da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida, iniciativa do sociólogo Herbert de Souza, com o apoio do Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE) (Ibidem, p.104)

A empresa e o meio ambiente⁴⁸ estão orquestrados e instrumentalizados no ordenamento jurídico desde a tutela constitucional ao regime legal, visando harmonizar, em vias práticas, a aplicação de ambos institutos. (GUATTARI, 2001)

Ao partir de uma atualização do conceito de sustentabilidade⁴⁹, tem-se que esta é dividida em três pilares: ambiental, econômico e social. O desenvolvimento empresarial sustentável consiste na atuação de forma que esses três pilares coexistam entre si de forma planejada e harmoniosa. (BARBOSA, 2008)

Para além da já conhecida sustentabilidade ambiental, destinada a minimizar os impactos ambientais causados pela interação do homem com a natureza, referindo-se a manutenção da capacidade de sustentação dos ecossistemas, o que implica a capacidade de absorção e recomposição dos ecossistemas em face da agressão antrópica; e a sustentabilidade econômica, destinada ao estabelecimento de condutas de produção, distribuição e ofertas de produtos ou serviços que garantam o equilíbrio nos ecossistemas econômicos; a sustentabilidade social, refere-se e tem por objetivo a melhoria de vida da população, que, para o caso dos países com problemas de desigualdade e de inclusão, implica em adoção de políticas sociais. (PIESE e GRÄF, 2015, p. 797)

Todavia, é nas relações práticas que estes institutos, por vezes têm-se distanciado, na medida em que, de um lado, encontra-se a empresa autônoma operando com o princípio da livre iniciativa, do outro, encontra-se a defesa do meio ambiente, como uma das tutelas do Estado buscando um desenvolvimento sustentável.

Assim, surge o meio ambiente social⁵⁰ (GUATTARI, 2001) no âmbito de tutela não somente do Estado, mas também, compreendendo a empresa como

⁴⁸ Ao trazer uma nova concepção acerca do meio ambiente, à luz de uma perspectiva ecosófica, Félix Guattari (2001, p. 24-25) defende que, a partir de uma compreensão tridimensional da ecologia, mais do que nunca, não se pode separar ação sobre psique, social e meio ambiente; de maneira que a sociedade necessite aprender a pensar transversalmente as interações entre ecossistemas, mecosferas e universos de referência sociais e individuais.

⁴⁹ O conceito de sustentabilidade de Sachs (1993) a divide em cinco classificações: a sustentabilidade ambiental, a sustentabilidade econômica, a sustentabilidade ecológica, a sustentabilidade social e a sustentabilidade política. Essa divisão é contraposta pela visão de Shumacher (CMMAD, 1991), que a classifica somente em sustentabilidade ambiental, econômica e pessoal. Mas, essas duas visões diferem principalmente na definição do termo ambiental, pois Shumacher refere-se ao uso racional dos recursos, enquanto Sachs à capacidade dos ecossistemas diante da agressão humana. (PIESE e GRÄF, 2015, p. 797). Neste trabalho filia-se à definição mais próxima a de Schumacher, trazida por Barbosa (2008)

⁵⁰ Felix Guattari (Idem, p.23-24) ainda explica que as relações atuais da humanidade, no âmbito social, tendem a se deteriorar cada vez mais, não somente em razão da nocividade e poluições objetivas do meio ambiente ecológico, mas também pela existência, de fato, de um desconhecimento e de uma

entidade responsável em zelar pela sua salvaguarda, promovendo a exploração da atividade econômica, não somente destinada a sua valorização de mercado, por meio da lucratividade, mas também servindo a própria sociedade por lhe ser instada a cumprir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

De certo que a funcionalização socioambiental não se limita somente ao instituto da propriedade, haja vista que a vinculação finalística da função socioambiental atinge, igualmente as empresas. É imprescindível que a atividade empresarial observe os ditames próprios da função social, porquanto o reconhecimento do ambiente como direito fundamental como diretriz constitucional, condiciona as empresas mediante a imposição de deveres externos positivos e negativos, tanto de não atentar contra, como de agir em favor da sua tutela (LEAL & MOLINARO, 2020, p. 156)

Coadunar a responsabilidade da empresa ao meio ambiente social, impõe a necessidade de utilização de instrumentos jurídicos-sociais, exigindo das empresas novas práticas organizacionais, não mais adstrita a exclusiva lucratividade e competitividade. A responsabilidade socioambiental implica na ideia de que as organizações empresariais têm obrigações sociais e, logo, não devem pensar unicamente na obtenção de lucros, mesmo embora a princípio, houvesse quem considerasse que a empresa ao investir em responsabilidade socioambiental reduziria seu lucro, ou sua saúde econômico- financeira. (LEAL & MOLINARO, 2020)

Exercer uma função socioambiental, é estar implicada na prática de uma série de condutas imbuídas de conteúdos axiológicos, dos quais destacam-se, a relevância do desenvolvimento sustentável⁵¹ (PIESE e GRÄF, 2015, p. 795), incluindo a responsabilidade social, englobando todas as partes envolvidas no processo de produção, quais sejam: objeto da empresa, seus colaboradores e toda a comunidade a qual se encontra inserida.

passividade fatalistas dos indivíduos e dos poderes públicos com relação as questões relacionadas aos feixes de compreensão da ecologia para além da ambiental – a social e a mental.

⁵¹ A respeito da amplitude do conceito de sustentabilidade destaca-se que no III Relatório do Clube de Roma (1976), em que afirmou-se “muito antes de esgotarmos os limites físicos do nosso planeta ocorrerão graves convulsões sociais provocadas pelo grande desnível existente entre a renda dos países ricos e dos países pobres”. Em 1986, a Conferência de Ottawa (Carta de Ottawa, 1986) estabeleceu cinco requisitos para se alcançar o desenvolvimento sustentável: - integração da conservação e do desenvolvimento; - satisfação das necessidades básicas humanas; - alcance de equidade e justiça social; - provisão da autodeterminação social e da diversidade cultural e - manutenção da integração ecológica. (PIESE e GRÄF, 2015, p. 795)

Além das discussões relativas a exploração da atividade econômica das empresas, a serem exercidas em consonância aos ditames da função social, não se pode olvidar que estas não podem se afastar do seu propósito na obtenção de lucro, se colocando exclusivamente às conseqüências da satisfação das necessidades públicas, a quem incumbe ao Estado. (WAAD, 2003)

Amartya Sen e Bernardo Kliksberg (2010, p.362), apresentam a modificação do paradigma das empresas, que evoluíram de um período narcisista, alcançando a era filantrópica, se engajando, como agentes de fomento a cultura, trabalhos sociais, patrocinando museus, manifestações artísticas de todos os tipos, etc.

Entretanto, com o advento do século XXI esta concepção filantrópica empresarial se modificou, descortinando uma nova realidade a título de planejamento estratégico, com uma maior conscientização da sociedade, e da própria empresa, no sentido de que os problemas sociais, comunitários, não são unicamente de competência do Estado (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017).

A ideia de sustentabilidade passa a surgir em um contexto de desenvolvimento corporativo, estabelecendo limites ao exercício da livre iniciativa, modulados em parâmetros de racionalidade econômica, atentos aos valores sociais da vida, justiça social e do compromisso intergeracional.⁵² (LEFF, 2011, p. 403)

As corporações passam a repensar seus métodos produtivos, se atentando as questões sensíveis ao meio ambiente, de maneira a reduzir a sua degradação, não somente do ponto de vista ecológico ambiental, mas também social e mental. (GUATTARI, pg. 32-33)

De certo que, como exaustivamente mencionado, a empresa deve ser analisada a partir de uma ótica em que atende não apenas o interesse de seus titulares e sócios, na condição de investidores de capital, mas sim, como uma corporação inserida em uma comunidade, beneficiando interesses metaindividuais, a a partir de uma análise macro de mercado. (COELHO, 2013)

⁵² José Rubens Leite e Patrick Ayala (2000, p.119-120) trazem a ideia de que atualmente o fato da defesa do meio ambiente está relacionada a um interesse intergeracional e a partir de um desenvolvimento sustentável, destinado a preservar os recursos naturais para as gerações futuras, mitigando a visão antropocêntrica do passado, na medida em que o que está em jogo não somente são os interesses da geração atual, pressionando um condicionamento humano, político e coletivo mais consciencioso com relação às necessidades ambientais, exigindo restrições das atividades econômicas, considerando as necessidades da preservação do ecossistema e uma maior reverência pela natureza.

Nesse sentido, a compreensão da consciência dos valores axiológicos de dignidade e cidadania que forjaram a Carta Magna brasileira, deflagra a ética econômica que deve determinar as políticas corporativas, as quais, uma vez inobservadas, afastariam as empresas dos interesses sociais. (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017)

Conforme defende URQUIZA BARACHO e CECATO (2017), lucro e ética podem ser harmonicamente conciliados quando houver um destino social às consecuições empresariais. Em verdade, na atualidade, seria inconcebível admitir uma empresa que não esteja comprometida com o desenvolvimento sustentável do meio ambiente ecológico e social o qual se encontra inserida.

E é nesse contexto que a funcionalização socioambiental da empresa, não se limita somente ao instituto da propriedade como vislumbrado nas imposições sobre os bens destacados no art. 1.228 do Código Civil⁵³. (BRASIL)

Ela pugna pela vinculação das atividades empresariais aos fins sociais e ambientais determinados pelos ditames constitucionais e legais, lembrando que isso poderá ocorrer por diversos meios, tais como normas de comando e controle, aliada a obtenção de retornos econômicos conjugados à qualidade ambiental, como adoção de políticas de inovação e responsabilidade ambiental com vistas à cooperação, ao compartilhamento de responsabilidades e à procura colaborativa de soluções. (LEAL & MOLINARO, 2020, p. 158)

Por esta razão que as empresas que cumprem a função social adotam o Balanço Social⁵⁴, como instrumento de gestão e informação, indicando as ações que foram desenvolvidas no campo socioeconômico decorrente das atividades empresariais, funcionando como um sistema de prestação de contas aos

⁵³ Art. 1.228. O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha. § 1º - 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. (BRASIL, 2002)

⁵⁴ O Balanço Social se constitui uma consequência das pressões sociais realizadas pela sociedade às empresas materializando a transparência das ações socioambientais e econômicas realizadas por essas instituições, isto é um instrumento evidenciador da responsabilidade social corporativa. No Brasil, a elaboração e divulgação do Balanço Social passaram a ser obrigatório para as companhias abertas após o surgimento da Lei 11.638/07. (BRASIL ESCOLA)

stakeholders⁵⁵⁵⁶, a fim de atribuir transparência, publicidade, a permitir o nível ético de atuação de uma corporação. (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017)

O Balanço Social⁵⁷ se propõe a ser um modelo de relatório que divulga ações de entidades públicas e privadas, estruturado com linguagem acessível a todos os seus usuários, destinados a prestação de contas da aplicabilidade dos recursos disponibilizados para execução de projetos de cunho social. (LIRA; LAGIOIA; LIBONATI et al 2011)

A modernidade tem trazido à sociedade amplas transformações, com o aprofundamento de demandas sociais, a medida em que se eleva o grau de cidadania e de educação da população, tornando-se mais exigente com o setor privado e menos inclinada a aceitar a inflexibilidade burocrática dos serviços prestados. (LIRA; LAGIOIA; LIBONATI et al 2011)

A imperiosidade das empresas se adequarem as exigências oriundas de demandas sociais é instrumento a ser utilizado para sua própria sobrevivência, reverberado, inclusive, na superação de modelos tradicionais de gestão empresarial, composição de quadro de colaboradores, estudo do perfil de consumidores, tendentes a agregar novas obrigações empresariais, nas quais se incluem compromissos sociais, éticos e ambientais. (KARKOTLI e ARAGÃO, 2004)

Esse novo modelo de expressão empresarial, consonante ao cumprimento de uma função socioambiental, configura verdadeira quebra de paradigmas, haja vista que durante anos foi levada em consideração os índices financeiros como parâmetro

⁵⁵ A teoria dos stakeholders, defendida por Levitt, em 1958, e Friedman, em 1988, disciplina que os administradores devem incrementar o lucro, aumentando o valor da empresa, respeitando os direitos dos detentores de capital e, dessa forma, proporcionando, indiretamente, o bem-estar-social. De acordo com essa teoria, os recursos, ao invés de destinados às ações sociais, devem ser utilizados para melhorar a eficiência da empresa, cabendo aos acionistas, como indivíduos, que recebem os retornos gerados pela empresa, decidir o que fazer com tais recursos, acumular a riqueza ou distribuí-la em forma de benefício para a sociedade. (ASHLEY; COUTINHO; TOMEI, 2000 e BITTENCOURT; CARRIERI, 2002)

⁵⁶ De acordo com Freeman (1984), citado por Ribeiro (2016), o termo stakeholder é qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou ser afetado pelo alcance dos objetivos da organização. Estes stakeholders podem ser caracterizados pelo grau de sua contribuição para o desempenho organizacional. (CAMPOS, 2006, apud RIBEIRO, 2016)

⁵⁷ Urquiza Baracho e Maria Cecato (2017, p.124) apresentam que em 1960 com a criação dos Dirigentes Cristãos de empresas (ACDE) e em 1970, a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES), surge a proposta do modelo e estudos sobre balanço social. A empresa Nitrofertil publicou o primeiro Balanço Social no Brasil. A doutrina afirma que a matéria passou a ser destaque pelo trabalho de Hebert de Sousa, o Betinho, quando surgiu a ideia da adoção de um selo, que seria conferido às empresas que publicassem o Balanço Social com base nos indicadores relevantes para a atuação empresarial nos planos social, econômico e ambiental. Esses indicadores estão presentes no Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE)

de medição do grau de saúde de uma empresa, havendo outrora, entendimentos de que empresas não deveriam invadir campos que seriam de responsabilidade de outros segmentos sociais. (DELANO, 1980 apud LIRA; LAGIOIA; LIBONATI et al 2011)

Todavia, cada vez mais os empresários entendem que a empresa não é apenas um punhado de recursos que produz ou transforma bens e os coloca no mercado. (DELANO, 1980 apud LIRA; LAGIOIA; LIBONATI et al 2011).

Não obstante, pela consideração das matérias social, ambiental e econômica, não há uma supremacia de alguma das vertentes, havendo a necessidade de subsistir na exploração da atividade econômica pelas empresas, uma conciliação de fatores que não engessem a atividade empresarial. (LEAL & MOLINARO, 2020, p. 159)

Em verdade, deve direcionar todos os seu recursos humanos, materiais, econômicos, não mais estritamente à obtenção de lucro, mas, também, aos fins sociais amplamente compreendidos, relacionados ao meio ambiente, relação ética e justa com seus trabalhadores e busca contínua por qualidade de seus produtos. (LIRA; LAGIOIA; LIBONATI et al 2011)

Os desafios às empresas no século XXI, a fim de atendimento ao cumprimento da sua função socioambiental, verdadeiramente impõe a observância a sua conduta ética para com o meio ambiente amplamente reconhecido, ganhando assim notoriedade para com o seu valor de mercado, notadamente por explorar a atividade econômica em prol do desenvolvimento social. (LEAL & MOLINARO, 2020)

2.2.1 Uma análise econômica sobre as vantagens às empresas a partir da adoção políticas sociais com impactos socioambiental

Assim como a responsabilidade social, o movimento ambientalista ganhou visibilidade com a efervescências dos movimentos ecológicos – especialmente a partir dos anos 1970 – quando o homem passa a perceber a necessidade de repensar a sua relação não somente com o meio em que o cerca, emergindo sistemas éticos permeados de valores distintos, apresentando pontos de convergência e aspectos de dissonância. (GORDILHO, 2017)

No final da década e 1990 o ativismo dos movimentos sociais, como os dos direitos civis nos Estados Unidos, acentuado a partir de 1960, dos pacifistas envolvidas

com a guerra do Vietnã, dos críticos aos regime do apartheid na África do Sul, entre outros, trouxe uma cobrança direta pela sociedade acerca da responsabilidade social das empresas⁵⁸. Nas décadas seguintes, os investimentos éticos foram fortemente influenciados pelo movimento ambientalista, que crescia amparado pelas conclusões de que cada vez mais a ação humana vinha causando impactos ambientais em escala global.⁵⁹ (MARCONDES E BARCAJ, 2010, p.19)

A ocorrência de diversos eventos sociais a partir desse período fez com que investidores, especialmente os institucionais, começassem a preferir carteiras que filtrassem empresas com risco de envolvimento em problemas sociais ou ambientais. (MARCONDES E BARCAJ, 2010, p.20)⁶⁰

A consciência ambientalista na direção da responsabilidade social no âmbito empresarial, também se apresenta a partir de iniciativas de preservação ao meio ambiente na direção de construção de formas de desenvolvimento empresarial sustentável⁶¹ (FARIA, 2015) tanto no ecológico quanto no social.

⁵⁸ Eliza Coral (2002, p. 82) apresenta que nos países desenvolvidos nos anos 90, adotar uma estratégia ambiental pró-ativa e estar a frente da legislação trazia vantagens competitivas para as empresas. A oferta de produtos ambientalmente corretos abria oportunidades para novos mercados, novos produtos e mesmo para a capitalização de um preço prêmio, que o consumidor estava disposto a pagar por “produtos verdes”. Porém, no início do 3º milênio, os consumidores destes países não vêm mais este tipo de marketing como vantagem. Isto é um pré-requisito para a sobrevivência de uma empresa no mercado. Os consumidores estão se tornando cada vez mais eco-conscientes, forçando governos e iniciativa privada a mudarem de postura. Nos países em desenvolvimento, uma vez que poucas empresas estão aplicando estes conceitos para obter vantagens e abrir novos mercados, ainda existem infinitas oportunidades para a aplicação de estratégias ambientais criativas e inovadoras que podem trazer liderança e vantagem competitiva para as empresas que forem pioneiras ou mesmo torná-las aptas a competir em grau de igualdade no mercado internacional.

⁵⁹ Em 1972, a ONU convocou a primeira Conferência Mundial sobre o Homem e o Meio Ambiente, em Estocolmo, na Suécia, onde se começou a debater a relação entre o desenvolvimento e o ambiente. Desse evento nasceu o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma). No início dos anos 1980, foi criada a Comissão sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU, com o objetivo de produzir um relatório sobre a questão. O documento ficou pronto somente em 1987, depois de grandes desastres ambientais, como a tragédia de Bhopal, em dezembro de 1984, quando 40 toneladas de gases tóxicos vazaram da fábrica de pesticidas da empresa norte-americana Union Carbide, na Índia, e o acidente nuclear de Chernobyl, na antiga União Soviética, em 26 de abril de 1986. Foi denominado Nosso Futuro Comum, ou Relatório Brundtland, e introduziu a expressão “desenvolvimento sustentável”, referindo-se à capacidade de produzir os bens necessários para o presente sem comprometer as gerações futuras. Depois vieram a Rio-92 e o Protocolo de Quioto, que levaram definitivamente o tema ambiental para a grande mídia, tornando-o uma preocupação global. Nessa primeira década dos anos 2000, os novos conceitos de sustentabilidade passaram a exigir mudanças radicais em todas as atividades humanas, especialmente nas econômicas. (Marcondes e Barcaj, 2010, p.20)

⁶⁰ Acrescenta ainda Marcondes e Barcaj citando Simonetti (2010, p.19) que o crescimento desses ativos entre 2001 e 2002, nos Estados Unidos, foi de 7%, enquanto as outras formas de investimento caíram 4% no mesmo período, segundo o relatório de tendências do Fórum de Investimento Social dos Estados Unidos (Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States, 2003)

⁶¹ José Rubens Morato Leite e Patryck de Araújo Ayala na obra “A transdisciplinaridade do direito ambiental e a sua equidade intergeracional”, indicaram a qualificação dos pressupostos de

A responsabilidade social deve estar sempre ligada à noção de sustentabilidade, ou seja, deve conciliar as necessidades econômicas, sociais e ambientais para que a entidade cresça de maneira concreta e harmônica. Desta forma a empresa se desenvolve de uma forma contínua com base em princípios muito fortes. (ROCHA, 2007).

À luz do prisma empresarial, a noção de sustentabilidade ambiental seria considerada uma inovação no âmbito da cultura corporativa, na medida em que propõe a exploração da atividade econômica dialogando com a sociedade e meio ambiente, consistindo em um novo paradigma no exercício da exploração econômica pelas empresas⁶². (AUGUSTINHO e VELOSO, 2017)

O papel central das empresas é gerar empregos, trazer tecnologia e desenvolvimento, conceber e investir em negócios competitivos de forma responsável, pagando seus impostos e promovendo a dinamização econômica nas suas áreas de atuação. O setor privado não deve e nem pode substituir o poder público, e suas práticas de responsabilidade socioambiental devem ser inclusivas, com o objetivo de mostrar para seu corpo de funcionários e consumidores sua maneira correta de agir diante dos problemas socioambientais, evitando todas as formas de paternalismo e filantropia (INSTITUTO ETHOS, 2007).

No que tange as possibilidades de formas, medidas e políticas, destinadas a promoção da preservação ao meio ambiente, compreende-se que para existir lucro associado à sustentabilidade, é necessário a adoção de um sistema de gestão ambiental (BULLARD, 2005), conjugando a administração sustentável às questões socioambientais, emergindo assim a relevância do engajamento das grandes corporações em relação aos vulneráveis ambientais, em nome da função socioambiental das empresas. (SOUZA, 2009)

A concepção de sustentabilidade empresarial é indispensável para que as grandes empresas cresçam em harmonia com a sociedade, meio ambiente e corpo de funcionários. Com isso, conquista-se espaço dentro da gestão empresarial, inclusive

transdisciplinariedade do direito ambiental, demonstrando a insuficiência cada vez mais acentuada do tratamento jurídico do ambiente, e sua inter-relação com elementos éticos e sociais, pouco privilegiados, a partir da legitimação jurídica de uma visão da natureza, que a paralisou temporalmente, sob a qualificação de ambiente, buscando adentrar ao conceito de meio ambiente, destacando sua interdependência, interação homem-natureza e de seu caráter transdisciplinar.

⁶² Conforme expressa Augustinho e Veloso (2017) a sustentabilidade empresarial consiste em uma estratégia das empresas inteligentes, tanto na teoria quanto na prática, porque é no cuidar e bem administrar que se pode ter esperança no futuro decente para todos que habitamos nesse planeta terra.

se tornando uma exigência de muitos investidores do mundo inteiro, pois empresas socialmente responsáveis estão mais preparadas para enfrentar problemas econômicos, sociais e ambientais. (ROCHA, 2007)

Nesse contexto, as empresas são obrigadas a repensar os seus princípios organizacionais, exigindo-se um comportamento ético, abandonando métodos tradicionais de produção, pautados exclusivamente no lucro, que agride ao meio ambiente e causa danos sociais. (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017)

Sob a ótica do sistema capitalista de mercado, e para que a sua subsistência tenha que ser lucrativa, as empresas precisam atualmente, para além da maximização de lucros, se atentar à responsabilidade socioambiental. Este valor tem orientado a tomada de decisão de número crescente de empresas, inclusive, brasileiras⁶³, preocupadas com o bem-estar social e com a sustentabilidade. (SOUZA, 2019)

Consoante Grellmann et al (2017, p. 12) os investimentos em atitudes voltadas para ações com responsabilidade socioambiental corporativa⁶⁴ impulsionam maior destaque para a empresa perante seus investidores, clientes, fornecedores e sociedade em geral, e como consequência, levam ao aumento da rentabilidade financeira da própria empresa⁶⁵.

No Brasil não podia ser diferente, haja vista que a sustentabilidade empresarial vem ganhando cada vez mais espaço, por meio da preocupação com o meio ambiente e a responsabilidade social, inseridas dentro das grandes empresas, por meio da criação de métodos para medir e controlar o desenvolvimento atento as questões socioambientais. Ou seja, a gestão empresarial necessita de um tipo de informação e avaliação que permita medir e julgar os fatos sociais e ambientais relacionados à empresa, tanto no seu interior como à sua volta (SUBIABRE, 1980 apud ROCHA 2007).

⁶³Segundo Tupy (2008, p.74), no Brasil desde então, o número de empresas preocupadas com a questão socioambiental cresce consideravelmente, informando que, segundo sua pesquisa, 67% das empresas da região Sudeste, 55% do Nordeste e 46% do Sul do País realizaram alguma atividade não obrigatória ligada à comunidade ou seus funcionários.

⁶⁴ Eliza Coral (2002, p. 81) citando os estudos de RUSSO & FOUTS, 1997; SHARMA, 1999; LAU & SRINIVASAN, 1997; MARTINELLI & COTRIN, 1999; ARAGON-CORREA, 1998, já indicava que várias pesquisas demonstravam a relação positiva entre a adoção de estratégias ambientais proativas e o aumento da competitividade da empresa como consequência desta prática.

⁶⁵ Sousa et al (2011, p.52) direcionou um estudo que, após um ano de ingresso das empresas na carteira do índice de Sustentabilidade Empresarial da BMF Bovespa, em 2007, suas receitas líquidas aumentaram 56,46% em relação ao ano anterior.

Nesta perspectiva, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)⁶⁶ foi criado pela Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA) para refletir o retorno financeiro-econômico de uma carteira composta por ações de empresas com reconhecido comprometimento com a responsabilidade social e a sustentabilidade empresarial; além de atuar como promotor das boas práticas no meio empresarial brasileiro. (ROCHA, 2007)

Marcondes e Barcaji (2010) informam que os investidores com preocupações éticas, obtêm por meio deste instrumento - o Índice de Sustentabilidade Corporativa (ISE)⁶⁷ - informações relevantes para avaliar as empresas comprometidas com a responsabilidade ambiental empresarial, a fim de diferenciá-las em termos de qualidade, nível de compromisso, transparência e desempenho, dentre outros fatores importantes para esse tipo de investidor.⁶⁸

Inclusive, a criação de um índice de sustentabilidade como a ISE⁶⁹, admite a existência de uma espécie de balizador de valor mercado para as empresas, com

⁶⁶ O ISE da BM&FBOVESPA é constituído por uma carteira anual de empresas que, de acordo com suas ações de sustentabilidade desenvolvidas, preenchem um questionário composto por questões que abrangem aspectos ambientais, sociais e econômicos de forma conjunta. Esse questionário (desempenho quantitativo) é elaborado e avaliado pela Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV). A documentação compõe a avaliação qualitativa da empresa. Todo esse processo ocorre sob supervisão do Conselho Deliberativo do ISE (CISE), formado por organizações governamentais, organizações não governamentais, associações relacionadas, entre outras. Em 2005 o ISE possuía 28 empresas em sua carteira, no ano de 2014 passou para 40 empresas cadastradas, visto que esse número foi sendo estabelecido com o passar dos anos, e a partir da procura das empresas (BMF&BOVESPA, 2017).

⁶⁷ O Índice de Sustentabilidade Empresarial BM&FBOVESPA (ISE) foi o quarto índice de ações no mundo criado com o objetivo de mostrar o desempenho de mercado de uma carteira formada por empresas que adotam os princípios de gestão sustentável. O primeiro deles foi o Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI), criado em 1999, em Nova Iorque; o segundo foi o FTSE4Good, de Londres, criado em 2001; e o terceiro, lançado em 2003, foi o JSE, de Joanesburgo, África do Sul. Em 1.º de dezembro de 2005, o Brasil entrou para esse grupo de pioneiros ao apresentar, em São Paulo, a sua primeira carteira teórica do Índice de Sustentabilidade Empresarial, que reuniu 34 ações de 28 empresas avaliadas como as mais avançadas na implementação de práticas de sustentabilidade empresarial no país. (Marcondes e Barcaji, 2010, p.20)

⁶⁸ No Brasil, desde 1999, duas empresas, a Cemig e o Itaú, já integravam o DJSI, divulgando esse fato como um valor da marca. O Unibanco havia iniciado, no começo de 2001, pesquisas sobre ações sociais e ambientais de empresas listadas na BOVESPA para fundos éticos no exterior. O ABN Amro Real havia criado o Fundo Ethical, no final daquele mesmo ano, com esse perfil, e muitos outros surgiriam nos anos seguintes. Dentro da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp) já existia um grupo de trabalho preocupado com a questão dos investimentos socialmente responsáveis. (MARCONDES E BARCAJI, 2010, p. 20).

⁶⁹ O índice foi formulado com base no conceito internacional Triple Bottom Line (TBL) que avalia, de forma integrada, dimensões econômico-financeiras, sociais e ambientais das empresas. No âmbito empresarial este modelo tem sido difundido e se tornou popular a partir de 1998 com o livro de John Elkington. O termo Triple Bottom Line é utilizado para refletir todo um conjunto de valores, objetivos e processos que uma organização empresarial deveria focalizar com o objetivo de criar valor econômico, social e ambiental e, através desse conjunto, minimizar qualquer dano resultante de sua atuação. De acordo com esse tripé conceitual, reconhece-se que a sociedade depende da economia e que a economia depende do ecossistema global, cuja saúde representa o bottom line. (ROCHA, 2007)

credibilidade para ser apresentado a título de referência a um investidor, com preocupações éticas e sociais. Configura uma ferramenta útil para análise comparativa das empresas comprometidas com questões ambientais, na medida em que permite diferenciá-las em termos de qualidade, nível de compromisso, transparência e desempenho, dentre outros fatores relevantes para o seu perfil. (MARCONDES E BARCAJI, 2010, p. 21).

Conquanto ainda exista quem defenda teorias corporativas que excluem a responsabilidade socioambiental da empresa, em vista do objetivo destinado à estrita lucratividade, Carlos Aurélio Souza (2019) defende que a empresa que desenvolve práticas que beneficiem colaboradores, acionistas, consumidores, comunidades vulneráveis, sob o enfoque do princípio da eficiência econômico-social a partir da análise econômica do direito, estaria cumprindo com a função socioambiental.

Não obstante, conforme estudo de Machado e Machado (2011, p. 20) que verificou 237 empresas de 15 setores econômicos por cinco anos, a fim de descobrir se a responsabilidade socioambiental (representada pelos indicadores sociais e ambientais, líquidos de encargos sociais compulsórios e tributos), causava impacto no desempenho financeiro das empresas, majoritariamente, quanto a hipótese 1 do seu trabalho - “investimento social interno proporciona um melhor desempenho financeiro” - este indicou haver um impacto positivo no desempenho financeiro das empresas, quando observada a responsabilidade socioambiental, nos resultados relativos à receita líquida.⁷⁰

Quanto ao estudo multicaso de André Luiz Rocha (2007, p. 14)⁷¹ foi observado que as empresas que apresentam comprometimento com a

⁷⁰ No tocante ao método aplicado, Machado e Machado (2011 p.08) informa que foi utilizado um estudo empírico-analítico, haja vista que possui forte preocupação com a relação causal entre variáveis, sendo que a validação da prova científica foi alcançada pelos testes dos instrumentos, graus de significância e sistematização das definições operacionais. Quanto às variáveis explicativas, representando indicadores de responsabilidade social, estas consistiram nos indicadores sociais, tal como sugerido pelo modelo de Balanço Social do Ibase, líquidos de encargos sociais compulsórios e tributos, uma vez que esses não são investimentos voluntários, decorrentes da preocupação das empresas com questões ambientais e sociais, mas meramente obrigações devidas em decorrência da atividade normal das empresas. (idem, p.09). Para tanto, recorreu à correlação canônica e análise de regressão múltipla, cuja variável sugerida foi “receita líquida”.

⁷¹ André Luiz Rocha (2007) utilizou a metodologia de pesquisa descritiva, através de um levantamento (ou survey). Foi analisada a segunda carteira 2006/2007 do ISE composta por 34 empresas; desta população verificou-se o perfil de todas. Com relação aos reflexos foi obtida uma amostra de 8 entidades, 4 por meio do questionário enviado via correio eletrônico e 4 por meio do Relatório da Administração. Os dados utilizados no estudo multicaso foram obtidos através de pesquisa na homepage da BOVESPA (www.bovespa.com.br), nos Relatórios Anuais e no Balanço Social das empresas, e por meio de um questionário enviado via correio eletrônico no período de janeiro e

responsabilidade social e a sustentabilidade obtiveram inúmeras vantagens, a saber: ser reconhecida pelo mercado como empresa que atua com responsabilidade social e governança corporativa; ser reconhecida como empresa preocupada com o impacto ambiental de suas atividades; ser uma empresa comprometida com o futuro; reconhecimento dos fornecedores, clientes e consumidores; maior valorização de suas ações; disseminação da sustentabilidade dentro da empresa; satisfação dos empregados e colaboradores; transparência; e, estimulação da responsabilidade ética das corporações.

No tocante ao uso do ISE como parâmetro, ainda que identificasse a dificuldade de mensurar os benefícios, André Luiz Rocha (2007, p.14) confirma que o índice valoriza a entidade junto a investidores e sociedade, indicando que empresas socialmente responsáveis e sustentáveis não ganham apenas reconhecimento, atraem investidores, comprovam que são organizações que estão altamente preparadas para enfrentar problemas econômicos, sociais e ambientais. O ISE configura exatamente uma ferramenta que pode contribuir para uma mudança nas práticas das empresas no Brasil, fazendo com que se desenvolvam atentas as questões socioambientais. (ROCHA, 2017)

Ademais, no estudo de Grellmann et al (2017, p. 12) constatou-se que, de forma global, os investimentos em atitudes voltadas a ações de responsabilidade social corporativa impulsionam maior destaque para a empresa perante aos investidores, clientes, fornecedores e sociedade, e como consequência levam ao aumento da rentabilidade financeira da empresa.⁷²

Destaca-se ainda que, a relevância dos resultados relaciona-se com o argumento de que os investimentos em ações de responsabilidade social corporativa beneficiam as empresas nos aspectos de sua imagem, atende as exigências de seus stakeholders, além de promover vantagem competitiva em longo prazo. (GRELLMANN et al 2017, p.11-12)

fevereiro de 2007. No sítio eletrônico foram coletados os seguintes dados: região e setor de atuação. Dentro dos Relatórios Anuais se encontram a Demonstração do Resultado do Exercício, onde foi coletado o faturamento, e Relatório da Administração, onde foram coletados dados sobre os reflexos do índice. Nos Balanços Sociais foram coletados o número de empregados. Através das respostas do questionário obtiveram-se dados sobre os reflexos do ISE nas empresas.

⁷² Grellman et al (2017, p.07) utilizou como metodologia, uma pesquisa descritiva, desenvolvida por meio de investigação bibliográfica e documental, com abordagem quantitativa no que se refere à análise dos dados, destinada a constatar a relação entre os investimentos socioambientais e o desempenho econômico-financeiro das empresas, se promoveria conhecimentos para a aplicação prática, dirigida à solução de problemas específicos.

A responsabilidade socioambiental⁷³ vem ganhando visibilidade na busca, pelas empresas, por meio de práticas condizentes com o desenvolvimento sustentável e social, na medida em que persegue o lucro segundo práxis socialmente relevantes, que, por consequência, resultará na implicação de resultados inclusivos e progressistas. (SOUZA, 2019)

Assim, é perceptível que as receitas lucrativas e as ações sociais não são contrárias, ou seja, a competência de uma organização empresarial também deverá ser reconhecida pelo alcance e pelo complemento de suas ações e resultados na gestão administrativa. (SANTIAGO e MEDEIROS, 2017)

De outra sorte, refletir e analisar os impactos das ações sociais na empresa perante a comunidade a qual está inserida, bem como as possibilidades e as contribuições consequentes ao desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária, agregam o diferencial dessas organizações, cujo prisma de análise não indica qualquer contradição entre capitalismo, lucro e responsabilidade social, mas sim, verdadeiramente, um fato de crescimento empresarial. (SANTIAGO e MEDEIROS, 2017)

Por oportuno, a conclusão do estudo de Grellmann et al (2017, p. 12), mesmo embora indicando o curto período de análise, conseguiu identificar, de forma global, que os investimentos em atitudes voltadas a ações de responsabilidade social corporativa de fato impulsionam um maior destaque para a empresa perante aos investidores, clientes, fornecedores e sociedade, e como consequência acarretam o aumento da rentabilidade financeira da empresa.

Para tanto, deve representar, além de simples práticas decorrentes da norma, ações empresariais socialmente inclusivas, visando o lucro segundo critérios de distribuição social durante o processo produtivo, alcançar os públicos internos e externos, presentes e futuros da empresa, coadunando, nos termos de práxis ideológico-normativa, entre os fins racionais economicistas, a necessidade elementar de equidade: em recursos, empregos, educação e bem estar-social mínimo. (SOUZA, 2019)

⁷³ O desenvolvimento nacional tem que ser econômico, ambiental e social. A empresa contemporânea é a instituição de destaque no século XXI, sendo que a sociedade espera que ela assuma cada vez mais uma postura ética em relação à comunidade e ao meio ambiente, atuando ao lado do Estado, e contribuindo com o desenvolvimento da nação. (URQUIZA BARACHO e CECATO, 2017, p. 127)

3. AS VANTAGENS DA ADOÇÃO DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

O Brasil se destaca como uma das maiores sociedades multirraciais do mundo e abriga um contingente significativo de descendentes africanos dispersos na diáspora. Essa distribuição demográfica e étnico-racial é passível de diferentes interpretações econômicas, políticas e sociológicas. Uma delas é realizada pelo Movimento Negro⁷⁴ e por um grupo de intelectuais que se dedica ao estudo das relações raciais no país, que analisam a situação do negro brasileiro, agregando as categorias raciais “preto” e “pardo” como expressão do conjunto da população negra do Brasil. (GOMES, 2011, p.110)

É nesse contexto histórico, político social e cultural que os negros (e as negras) brasileiros constroem sua identidade, entre ela, a identidade negra. Como toda identidade, a negra, é uma construção pessoal e social e é elaborada individual e socialmente de forma diversa. No caso brasileiro, essa tarefa torna-se ainda mais complexa, uma vez que se realiza na articulação entre classe, gênero e raça no contexto da ambiguidade do racismo brasileiro e da crescente desigualdade social. (GOMES, 2011, p.110)

Ao partir da história “recente” da escravidão no Brasil, cujo passivo da população negra escravizada, objeto de marginalização em um cenário pós-abolição, não é difícil compreender que na estrutura social brasileira, alguns corpos foram definidos para suportar o sistema de desenvolvimento capitalista, determinando os estoques raciais para esta tarefa. (CARNEIRO, 2005, p.75)

Assim, tanto por meio da política imigratória, quanto pelo contrato racial, a sociedade brasileira pautou o embranquecimento como projeto estético e eugênico,

⁷⁴ Carlos Benedito Rodrigues da Silva (2018, p.616) explica que mesmo considerando que as organizações políticas do movimento social negro só emergem no cenário nacional no início do século XX, com a imprensa negra e Frente Negra Brasileira, sendo preciso reconhecer que desde o período escravista essas mobilizações já estavam presentes, engendrando formas de resistência diversas, seja do ponto de vista individual, como as fugas e suicídios (apud MATTOSO, 2001), seja como a resistência diversa coletiva, materializada nas lutas abolicionistas, nos templos religiosos de matrizes africanas, nas irmandades religiosas cristãs ou na formação dos quilombos. Acrescenta ainda (Idem, p.618) que a Frente Negra Brasileira (FNB) é reconhecida como umas das primeiras organizações do movimento negro no país, conjuntamente a outra organização, que foi o Teatro Experimental do Negro –TEM, que contribuiu com a intensificação dos debates sobre as relações étnico-raciais no Brasil, apresentando propostas de combate ao racismo por meio de medidas socioculturais e educativas, constituindo uma das mais importantes organizações negras na luta contra o racismo na Segunda República. Por fim, indica que a partir dos anos 70 do século XX, o movimento social negro se apresenta com bases mais politizadas de reivindicações, num movimento de amplitude nacional, revitalizando a discussão sobre negritude e identidade negra no Brasil. (Idem, p.620)

através das estratégia de promoção de grupos raciais considerados adequados para sustentar o processo de desenvolvimento econômico (CARNEIRO, 2005, p.75)

É notório que a pauta racial, discussão racial e desigualdade racial são elementos que compõem variáveis no diálogo direto com a interface socioambiental, cuja configuração de um meio ambiente empresarial não alcança determinadas raças, em especial, a comunidade negra, configurando a denominada visão foucaultiana de Biopoder⁷⁵, como projeto sedimentado de racismo institucional. (CARNEIRO, 2005)

A seleção preferencial das pessoas brancas às melhores posições de mercado de trabalho, notadamente pelo simples fato dos próprios empregadores em sua maioria serem brancos, configuram as relações entre branquitude e poder no Brasil, tanto nas esferas públicas quanto nas privadas, o que foi denominado por Bento de “pactos narcísicos”⁷⁶. (BENTO, 2002, p.07)

Ademais, a existência do racismo⁷⁷ institucional, também denominado de racismo sistêmico, corresponde ao mecanismo estrutural de exclusão racial seletiva de acesso aos benefícios gerados pelo Estado, e usufruídos pelos grupos raciais privilegiados, induzindo, mantendo e condicionando a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas (JESUS, 2020), comportamento também observado no âmbito da exploração privada da atividade econômica.

⁷⁵ Para Foucault (1979, p.22, apud CARNEIRO, 2005, p. 72) o dispositivo da racialidade consiste, dentre os dispositivos de poder das sociedades disciplinares, como uma função subalternizadora dos seres humanos segundo a raça, agregando a uma nova dimensão que ele denomina de biopolítica ou biopoder. Nessa biopolítica, gênero e raça articulam-se produzindo efeitos específicos, ou definindo perfis específicos para o “deixar viver e deixar morrer”.

⁷⁶ Maria Aparecida Silva Bento (2002, p. 7) ensina, em sua tese de doutoramento, que os “pactos narcísicos” configuram um pacto entre brancos, implicando na negação, no evitamento do problema com vistas a manutenção de privilégios raciais, através de um pacto silencioso de apoio e fortalecimento aos iguais, visando preservar, conservar a manutenção de privilégios e de interesses. (Idem, p. 105-106)

⁷⁷ Segundo o Professor Silvio Luiz Almeida Racismo (2018, p.25) o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender ao grupo racial ao qual pertencam.

Cumpra destacar que o meio ambiente é também compreendido, não somente pelo ecológico, mas também pelo social. O racismo⁷⁸⁷⁹ existente no acesso ao poder, em sua dimensão material, através da ausência reiterada do Estado, indisponibilizando ou limitando o acesso a direitos fundamentais, serviços e políticas públicas, (JESUS, 2020) também está presente no comportamento empresarial que produz impactos socioambientais na comunidade a qual se insere.

Em verdade, por meio das atividades empresariais, também é possível vislumbrar que o racismo estrutural promove a exclusão seletiva dos grupos raciais subordinados, por meio de lógicas, processos, procedimentos, impregnadas na cultura institucional, tornando os também vulneráveis ambientais, quando não invisíveis, integrando a parte da ordem natural da exclusão (WERNECK, J, 2016).

Ou seja, a cultura enraizada do racismo estrutural⁸⁰, reverberada em uma série de práticas empresariais, a ex: de local de sua instalação de suas sedes, comportamentos empresariais variados de acordo a localização em que se situa, local de depósito de seus dejetos, perpetua os privilégios e hegemonias brancas, deflagrando as condições estruturantes das desigualdades raciais que expõe a população negra, à mercê da desproteção socioambiental, configurando as relações entre branquitude e poder no Brasil, característica do “pactos narcísicos”. (BENTO, 2002)

Destarte, o racismo emerge como variável, na medida em que concentração de riqueza e poder, bem como condições ambientais, se associado ao

⁷⁸ Entendemos que, a partir de uma compreensão ampliada de meio ambiente, sob perspectiva ecosófica, a existência do racismo no meio ambiente corporativo também configuraria uma das espécies de “racismo ambiental”. O termo racismo ambiental foi usado pela primeira vez por Benjamin Chavez na Carolina do Norte (Estados Unidos), em 1978, durante os protestos contra o depósito de bifenilpoliclorados (PCB), compostos altamente tóxicos (Roberts; Toffolon-Weiss, 2004). Na situação posta a tríade risco ambiental, pobreza e etnicidade, ao identificar que a distribuição espacial dos depósitos de resíduos químicos perigosos e a localização de indústria poluentes se relacionavam diretamente com a distribuição territorial das etnias pobres dos Estados Unidos. (HERCULANO, 2008)

⁷⁹ Segundo Bullard (2005), entende-se por racismo ambiental qualquer política, prática ou diretiva conduzida por instituições governamentais, jurídicas, econômicas, políticas e militares que afete ou prejudique racialmente, de forma diferente, voluntárias ou involuntariamente as condições ambientais de moradia, trabalho ou lazer de pessoas, grupos ou comunidades. Assim, como o objeto do presente estudo se direciona ao estudo relativo das desigualdades raciais nas empresas, fundamentando-se a partir da perspectiva de Bullard (2005), a política social de equidade racial nas empresas configuraria uma das propostas de combate ao racismo ambiental, compreendido como aquele ocorrido no meio ambiente social do trabalho. (grifo nosso)

⁸⁰ O Professor Silvio Luiz Almeida (2018, p.38-39) ensina que o racismo estrutural é uma decorrência da própria estrutura social, do modo “normal”, com que se constituem as relações, em que ocorre uma reprodução sistêmica de práticas racistas, presentes na organização política, econômica e jurídica da sociedade. O racismo se expressa concretamente como desigualdade política, econômica e jurídica.

fator étnico, constitui um entrave à promoção da equidade racial, reverberado em um multiplicador de vulnerabilidades, fazendo com que negros (dentro as consideradas raças minoritárias), tenham experiências desiguais ambientais de nascer, viver, adoecer e morrer, quando comparados aos brancos. (LOPES, F. 2005)

A relevância da abordagem acerca da vulnerabilidade social⁸¹ no Brasil, urge de um contexto em que, é necessário o reconhecimento da centralidade da antinegitude das práticas empresariais, a fim de que seja promovida uma mudança estrutural da consciência e condutas das corporações, que reproduzem a exclusão da raça negra, ou quando menos, a “normalização” de que esta seria apta a suportar a ausência de reconhecimento por melhores condições ambientais, por suposta “normalidade”. (VARGAS, 2017)

Com efeito, a atividade das empresas brasileiras que reconhecem a condição de vulnerabilidade socioambiental da população negra, notoriamente atende aos requisitos de observância à já mencionada função social, função solidária e função socioambiental da empresa. (CARDOSO e CARMO, 2017)

Nesta esteira, o reconhecimento pelas corporações acerca das condições de vulnerabilidade da comunidade negra, através do engajamento para buscas de benefícios não somente de ordem produtiva, mas também de ordem econômica e social, podem materializar políticas sociais inclusivas de diversas maneiras, a saber:

[...] a adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho (Meyers 2003, pg.485).

As mudanças decorrentes da globalização, em uma sociedade multicultural, hodiernamente produz a necessidade de modificação da cultura

⁸¹ Félix Guattari (2001, p. 25) chama a atenção de que mais do que nunca não se pode separar a natureza da cultura e precisamos aprender a pensar transversalmente as interações entre ecossistemas, mecosferas e universos de referência sociais e individuais. (2001, pg. 25). Defende ainda que o meio ambiente social (ecologia social) deve ser trabalhado na reconstrução das relações humanas em todos os níveis e do social, sem jamais perder de vista que o poder capitalista se deslocou, se desterritorializou, ao mesmo tempo em extensão ampliando seu domínio sobre o conjunto da vida social, econômica e cultural do planeta – em intenção – infiltrando-se no seio dos mais inconscientes estratos subjetivos, tornando-se imperativo encarar seus efeitos não somente externamente, através de práticas sindicais e políticas tradicionais, mas também no âmbito do meio ambiente mental (ecologia mental), no seio da vida cotidiana individual, de criação e de ética pessoal, a fim de cultivar o dissenso e a produção singular de existência. (Idem, p. 33)

empresarial, impondo uma maior compreensão acerca de comunidade e mercado de consumo cada vez mais diversos, atribuindo à sua implicação, a promoção da inclusão de grupos vulneráveis tradicionalmente excluídos, como os negros, sobretudo nas posições a título de representatividade. (MUNANGA, 2005)

Malgrado o Brasil tenha despontado nos últimos anos como uma das nações com forte desenvolvimento econômico, ainda possui uma disparidade racial relevante, de caráter estrutural, cujos reflexos impactam diretamente na forma pela qual as corporações se apresentam no exercício de suas atividades, que desconhecem seu alto potencial de transformação social, posto que elevados índices de violência urbana⁸², taxas de mortalidade materna e infantil, ausência ou limitação de bens e serviços públicos, situação de indignidade das condições de vida da população negra se apresentam no meio ambiente marcado pela exclusão social.⁸³ (IBGE, 2018)

Por esta razão emerge a importância do engajamento das empresas para, à luz do princípio da função social e função solidária, e atendendo à sua função socioambiental, promova a ideia de um desenvolvimento para além do econômico sustentável, mas também o desenvolvimento da sociedade como um todo. (CARDOSO, 2010)

Deve, portanto, se atentar ao desenvolvimento do meio ambiente social, alçando o reconhecimento dos vulneráveis ambientais como um valor corporativo, contribuindo, por meio de políticas sociais inclusivas, destinada a um programa de reparação histórica, em virtude de um passado, tão presente, de escravidão dos povos negros africanos, promovendo a inclusão da comunidade negra a fim de atender à redução das desigualdades sociais. (BENTO, 2002)

Para pautar o cumprimento da função social e solidária da empresa por meio da implementação do combate ao racismo estrutural, à luz da função socioambiental, faz-se necessária a introjeção acerca do poder repressivo por parte dos oprimidos que se encontram nesta condição, com o reconhecimento que

⁸² A população negra brasileira ainda enfrenta um abismo de desigualdade. São os negros as maiores vítimas da violência e os que sofrem mais com a pobreza. Eles também têm pouca representatividade nas esferas políticas e tem renda média muito menor que a dos brancos. (SOUZA, Beatriz, 2014)

⁸³ Falar sobre desigualdade social no Brasil é, também, falar sobre desigualdade racial. Esta afirmação é fruto das pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE que apontam que as pessoas pretas ou pardas são as que mais sofrem no país com a falta de oportunidades e a má distribuição de renda. (IBGE, 2018),

circulação, distribuição, enquadramento, e principalmente, comunicação, constituem vetores econômico-ecológicos que, do ponto de vista da criação da mais-valia, se situam no mesmo plano, equivalentes ao mesmo tipo de trabalho diretamente incorporado na produção de bens materiais. (GUATTARI, 2001, p.32)

Ademais é importante perpassar pelo nível de exclusão histórica do negro, como consequência de um passado de escravidão (BENTO, 2002) dos povos pretos africanos traficados, cuja chaga ainda não foi resolvida nem pela sociedade americana e tampouco pela sociedade brasileira.⁸⁴⁸⁵

A par de toda discussão atual, faz-se mister remontar ao nosso passado para compreender que as mazelas da escravidão, como um crime contra a sociedade, deve ser analisada sobre diversas camadas, sejam elas sociais, morais, a título de propriedade, laborais, familiares, cujos efeitos perpetuarão conflitos enquanto a sociedade brasileira não compreender que essa ferida ainda não foi fechada:

Por ora pintamos a traços largos o painel da escravidão. Queremos que ele esteja diante de todos palpitante, vivo. Vamos meter mão na grande ferida de nossa pátria: vamos deitá-las em suas origens, em seu diagnóstico, depois veremos como ela a de ser curada. É uma instituição que aderiu ao nosso país desde que ele acordou para a vida: foi quase contemporâneo ao seu descobrimento; foi regada nas raízes por gerações inteiras: o egoísmo, o interesse, a ambição, o cinismo de três séculos atentaram-na, fecundaram-na; em cada torrão de nosso solo caiu uma semente sua, cada fonte de nossa produção saiu do seu grande manancial o rendimento nacional, como o rendimento público são sua seiva (NABUCO, 1988, p. 31-32).

Em que pese mudanças programáticas terem sido implementadas através de políticas afirmativas estatais nas últimas duas décadas, ante um precedente de trezentos anos desta mazela, ainda que passado pouco mais de um século da abolição da escravatura, é evidente a perpetuação da subjugação da população negra, dentre aspectos de vulnerabilidade socioambiental⁸⁶, com baixo índice de

⁸⁴ Maria Aparecida Silva Bento (2002, p. 12) apresenta que no Brasil criou-se a ideologia da democracia racial cujo subtexto, tomado pelo ângulo da distribuição e exercício de direitos, não carece de maior esforço para ser compreendido: havendo oportunidades iguais para todos, aqueles que não conseguem êxito serão os incompetentes, os despreparados.

⁸⁵ Para Munanga (2005-2006, p.52) a teoria superada de mistura racial por dezenas de anos congelou o debate sobre a diversidade cultural no Brasil, que era visto como uma cultura sincrética e como uma identidade unicamente mestiça, evitando que as pessoas reconhecessem o racismo como existente para o seu debate no ambiente social.

⁸⁶ A identificação da prática do “racismo ambiental” descortinou a vulnerabilidade social da comunidade negra, quando observou que a maior parte dos riscos ambientais socialmente induzidos no processo de extração dos recursos naturais ou na disposição de resíduos no ambiente recaiam

desenvolvimento humano, acesso precário a saneamento básico, educação e postos de trabalho, indicadores da discriminação econômica, segregação espacial, exclusão social, destituição do poder político e desvalorização cultural⁸⁷ (BARATA, 2009).

Não obstante, a abordagem da implementação da equidade racial no âmbito corporativo deve ser compreendida a partir de uma perspectiva da díade negro/não-negro e não pela díade branco/não-branco, haja vista que ser branco, ocidental, cisnormativo homem, heteropatriarcal e de posse, configura a encarnação paradigmática de humanidade, condensada em princípios de supremacia branca, hierarquizada na qual o “ser (homem) branco” consubstancia a referência máxima de poder, inteligência, moralidade e estética, e o “ser negro”, acaba por ser o mais inferior. (VARGAS, 2017, pg. 85)

Isto porque, tomando como base os indicadores sociais, os quais sugerem desvantagens acumuladas ao longo da história em países que adotaram políticas imigratórias, a exemplo do Brasil e Estados Unidos, percebe-se que, por exemplo, conquanto os asiáticos sejam indiscutivelmente discriminados, sua condição social e econômica se aproximam muito mais da dos brancos, do que dos negros, justificando assim que, para se alcançar uma equidade racial organizacional, deve-se ter como paradigma a díade negro/não-negro, na medida em que “ser” humano, dotado do manto da dignidade, é “ser não-negro”. (VARGAS, 2017, pg. 86)

Importante destacar ainda, que o debate sobre políticas de ação afirmativa e multiculturalismo no âmbito corporativo, como exercício de uma justiça etnocultural, inseridas em um contexto global, é vislumbrado na expressão atual de vários países do mundo contemporâneo, sendo imperioso no Brasil, como um país originariamente constituído a partir do encontro de várias culturas e civilizações, haver uma abordagem mais robusta e aprofundada sobre o tema. (MUNANGA, 2005-2006, pg. 52)

desproporcionalmente sobre grupos étnicos desprovidos de poder e sobre os mais pobres. (ANGELI e OLIVEIRA, 2016)

⁸⁷ Na visão de ACSELRAD (2004) a configuração das condições de saneamento básico, saúde, meio ambiente ecologicamente equilibrado, que, historicamente, atinge as populações pobres, despossuídas, que acabam sendo alocadas em espaços de constante exposição inadequada do ponto de vista sanitário, decorrente diretamente de políticas ambientais discriminatórias, acentuadas pelo caráter racial desse processo, posto que alguns grupos estão mais sujeitos do que outros, descortinando a realidade de que a desigualdade ambiental, tem um caráter racial específico.

Entretanto, diferentemente do que ocorre na comunidade internacional, no Brasil, o debate tem que ser pautado na dinâmica da sociedade através das reivindicações específicas de seus seguimentos raciais. Não deve ser mais admitido os argumentos ultrapassados, pautados na teoria de democracia racial ou mistura racial, indicativa de uma cultura sincrética, portadora de uma suposta identidade unicamente mestiça, que em verdade, por muitos anos, somente consistiu em atrasar a abordagem precisa acerca da temática de diversidade racial no Brasil. (MUNANGA, 2005-2006, pg. 52)

De outra sorte, da mesma maneira que o Brasil criou seu racismo⁸⁸ com base na sua negação⁸⁹, no seu viés mais contemporâneo, não se utiliza mais o conceito de raça⁹⁰, bastando apenas praticar aquele na modalidade antinegro, sem mais recorrer aos conceitos de “superiores” ou “inferiores”, para justificar a segregação, bastando tão-somente exercê-lo com base nos conceitos de diferenças culturais e identitárias (MUNANGA, 2005-2006, pg. 53), práticas estas incompatíveis

⁸⁸ O Professor Silvio Luiz Almeida (2018, p.25) apresenta as diferenças entre preconceito, racismo e discriminação. Define o racismo como uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagem ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. O preconceito racial, por sua vez, consiste no juízo baseado em esterótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. A discriminação racial, por fim, consiste na atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados, se desdobrando, na discriminação direta, quando o repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos é motivado pela condição racial, a partir de um único vetor, cuja imposição de tratamento desvantajoso requer a existência da intenção de discriminar; e a discriminação indireta, cuja ação decorre de um processo em que a situação específica de grupos minoritários é ignorada, ou sobre a qual são impostas regras de “neutralidade racial” – colorblindness – sem que se leve em conta a existência de diferenças sociais significativas – discriminação pelo direito ou discriminação por impacto adverso.

⁸⁹ Evan P. Apfelbaum, Michael I. Norton, Samuel R. Sommers (2012) apresentam o endosso generalizado acerca do “daltonismo racial” (colorblindness) a partir da crença dos americanos de que em grupos raciais, não deve ser levada em consideração ou mesmo notada, como uma estratégia para gerenciar a diversidade e as relações intergrupais, cuja abordagem daltônica à raça, tornou-se cada vez mais prevalente em uma variedade de domínios importantes, desde educação e negócios até direito e discurso social. Revelaram através de uma pesquisa na literatura emergente, muitas maneiras pelas quais o “daltonismo racial” (colorblindness) molda os esforços individuais, grupais e institucionais para lidar com questões relacionadas à diversidade.

⁹⁰ Silvio Luiz Almeida (Idem, p.24) ensina ainda que, conquanto haja uma conformação histórica, que opera a raça a partir de dois registro básicos que cruzam completamente, quais sejam, características biológicas e características étnico-culturais, a partir do próprio esforço da antropologia do século XX e a biologia, a constatação que se chegou é que não há nada na realidade natural que corresponda ao conceito de raça, cujos resultados demonstram que não existem diferenças biológicas ou culturais que justifiquem um tratamento discriminatório entre seres humanos. Ademais, os eventos da Segunda Guerra Mundial e o genocídio perpetrado pela Alemanha nazista reforçaram o fato de que a raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico. Em verdade, a noção de raça configura um fator político importante, utilizado para naturalizar desigualdades, justificar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários.

com as organizações conectadas ao mundo globalizado, cuja formação do corpo de colaboradores notoriamente tem apresentado um perfil multicultural.

Em verdade, compreender a solução da questão da equidade racial na empresa, como pauta de modificação de uma cultura corporativa, não mais se respalda na negação das diferenças ou na superação de uma raça⁹¹ (ALMEIDA, 2018) específica sobre outra, mas sim na busca incessante pela educação corporativa que almeje a convivência igualitária entre as diferenças, contribuindo assim para o desempenho da sua responsabilidade socioambiental na reparação histórica, até mesmo como um meio de valorização do seu capital no mercado.

3.1 A NEGRITUDE COMO PARADIGMA PARA POLÍTICAS SOCIAIS EMPRESARIAIS DE EQUIDADE RACIAL NO BRASIL

Como mencionado alhures, é notório que o corpo colaborativo de grandes organizações⁹² muitas vezes não refletem a realidade da comunidade a qual está inserida, quando menos, as grandes posições dentro da estrutura empresarial não alcança determinadas comunidades, em especial, as negras, deflagrando o espectro foucaultiano do Biopoder. (CARNEIRO, 2005)

Destarte, os “pactos narcísicos” na seleção preferencial das pessoas brancas às melhores posições de mercado de trabalho, notadamente pelo simples fato dos próprios empregadores em sua maioria serem brancos, configuram as relações entre branquitude e poder no Brasil, tanto nas esferas públicas quanto nas privadas. (BENTO, 2002)

As dimensões subjetivas que permeiam os processos seletivos de empregados encontram um lugar privilegiado dentro das corporações, notadamente em razão das veladas práticas discriminatórias. As decisões tomadas influenciam de

⁹¹ Consoante Munanga (2005-2006, pg.53), o problema fundamental não estaria na raça, haja vista que esta classificação pseudocientífica é rejeitada pelos próprios cientistas da área biológica, consistindo o problema no próprio racismo que hierarquiza, desumaniza e justifica a discriminação existente, posto que há mais de 40 anos geneticistas e biólogos moleculares afirmam não existirem cientificamente raças puras, preconizando a eliminação do conceito de raça dos dicionários, enciclopédias e livros científicos, como medida de combate ao racismo.

⁹² Para Bento (2002 p. 11) A visão moderna da administração ainda reluta em reconhecer e enfrentar a questão da discriminação que atinge os empregados nas empresas. O estudo e a intervenção na relação que se estabelece entre trabalhadores e empregadores torna-se fundamental em sociedades nas quais a dominação e a exploração não se resumem às características de classe, mas também às de raça, gênero e outras.

maneira intensa a inserção social dos diferentes segmentos raciais e a possibilidade ou não de mudanças no quadro das discriminações. (BENTO 2002, p.11)

As organizações apresentam ambientes de trabalho competitivos, estruturas burocráticas e procedimentos imprecisos, sendo que os processos de tomada de decisão muitas vezes não são nítidos e públicos, justamente porque estão, com frequência, apoiados em valores individuais, cuja conjunção desses fatores sustenta e reproduz práticas discriminatórias. (BENTO 2002, p.11)

Inobstante as ações do Estado, sob a égide dos governos de esquerda no Brasil nas primeiras décadas do século XXI, cuja reparação das desigualdades sociais raciais configurou uma das pautas da agenda, por meio da criação e execução de políticas públicas afirmativas, iniciada com as cotas raciais nas universidades públicas e posteriormente com as cotas em concurso público (VARGAS, 2017, p.84-85), por óbvio que a iniciativa privada não mais poderia ficar à margem deste movimento de avanços, até mesmo por força das pressões da comunidade.

A bem da verdade, ações destinadas à política da diversidade, já vem sendo objeto de atenção nas grandes corporações, reconhecidamente conscientes da função social que desempenham, como consequência até mesmo, dos valores sociais de seus países de origem, já impactados pelas profundas mudanças decorrentes do processo de globalização⁹³. (LADEIA, 2013)

A relevância do alcance destas medidas no Brasil, urge de um contexto em que, por mais que programas de combate ao racismo estrutural e institucional fossem implementados na esfera pública, estes não foram capazes de reconhecer a centralidade da antinegritude (VARGAS, 2017, p.85) das práticas empresariais, tampouco em efetivamente promover uma mudança estrutural nas condições sociais, por meio de da modificação da consciência das culturas corporativas, que reproduzem a exclusão da raça negra.

Com efeito, a atividade das empresas brasileiras que promovem a diversidade em seu quadro de colaboradores com foco na população negra,

⁹³ Não é só na política que a diversidade anda ocupando o centro dos debates. No cenário corporativo, empresas têm buscado desenvolver iniciativas em gestão de pessoas para fomentar a equidade entre gêneros, etnias, classes sociais e necessidade especiais. A DiversityInc publica anualmente a lista das 50 melhores empresas no que tange suas práticas de diversidade e inclusão. Na maior parte dos casos, as lideranças se mostram ativas no desenvolvimento dos novos hábitos e cruzamento de culturas dentro das empresas. Veja, a seguir, as 15 empresas com melhor gestão de diversidade e inclusão, segundo a DiversityInc. (LADEIA, 2013)

porquanto na condição de comunidade vulnerável (MEYERS, 2003), notoriamente atende aos requisitos de observância à função socioambiental (BULLARD, 2005), promovendo benefícios não somente de ordem produtiva, mas também de ordem econômica e social, haja vista que as políticas de diversidade tem por objetivo:

[...] a adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho (Alexim 1999 apud Meyers 2003, p.485).

As mudanças decorrentes da globalização, em uma sociedade multicultural, hodiernamente produz a necessidade de modificação da cultura empresarial, impondo uma maior compreensão acerca de comunidade e mercado de consumo cada vez mais diversos, atribuindo à sua implicação, a promoção da inclusão de grupos vulneráveis tradicionalmente excluídos, como os negros, sobretudo nas posições a título de representatividade. (MUNANGA, 2005)

Por esta razão emerge a importância do engajamento das empresas para o cumprimento da sua função socioambiental atrelada a ideia de um desenvolvimento para além do econômico sustentável, mas também atenta ao desenvolvimento do meio ambiente social, alçando a equidade racial como um valor corporativo, contribuindo, por meio de políticas internas, para a reparação histórica em virtude de um passado, tão presente, de escravidão dos povos negros africanos. (VARGAS, 2017)

Diante do cenário de racismo estrutural para com a comunidade negra em todos os contextos sociais, especialmente no organizacional, as estatísticas demonstram que a cultura do Brasil está longe de alcançar uma democracia racial, posto que os maiores índices de pobreza, mortalidade, moradia precária ou ausência de moradia, analfabetismo, desemprego, entre outros⁹⁴ (FONSECA e NASCIMENTO, 2013, p.57), tem na cor negra o signo da pobreza.

Ao pautar o modo de produção fundado na livre iniciativa, como um fundamento da República, a Constituição Federal não determinou este exercício exclusivamente à satisfação dos empresários, mas também aos interesses de toda

⁹⁴ <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>

sociedade, porquanto consistir a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, um dos objetivos mandamentais da Carta Magna, implicados a todos os atores sociais. (D'ISSEP, 2004)

Ao se considerar uma absurda, e hipotética, perspectiva de exercício de atividade empresarial no Brasil de forma egoística, individualista, dissociada do cumprimento de uma função social, ainda assim as empresas seriam instadas a lidar com a pobreza no local onde estivessem inseridas, como uma consequência de um problema para aqueles que não são pobres, na medida em que a pobreza ofende e prejudica toda a sociedade, configurando uma verdadeira tragédia. (SEN, 1981, p.19)

Sob uma visão estritamente capitalista liberal, não se deve permitir que as pessoas se tornem tão pobres a ponto de ofender ou prejudicar a sociedade, não somente pela miséria em si ou pelo estado dos pobres, mas sobretudo pelo desconforto e o custo para aqueles que não são pobres, na medida em que a situação de baixa renda e/ou pobreza causa transtornos a toda comunidade. (SEN, 1981, p.19)

Inobstante a empresa ter o seu objeto destinado à produção ou circulação de bens ou serviços a serem ofertados no mercado, se não houver pessoas interessadas em adquiri-los, simplesmente não haveria a obtenção dos lucros projetados, emergindo a importância do binômio livre iniciativa e cumprimento da função social, se tornando imperiosa a participação das empresas no engajamento à erradicação da pobreza e redução das desigualdades, posto que o lucro, para além dos interesses dos investidores, se projeta no alcance metaindividual de todos os integrantes da sociedade em terem acesso ao que necessitam e desejam. (COELHO, 2013, p.70-71)

De outra sorte, para Amartya Sen (1981, p.20) a partir do momento em que é possível identificar o pobre – signo de cor negra no Brasil - surge o problema da agregação, que envolve necessariamente a descrição da pobreza para alguma medida, a qual ele indica ser feito simplesmente contando o número de pobres e elaborando a razão com o número total de pessoas da comunidade em questão.

Consoante o IBGE⁹⁵ (2018), a cor ou raça negra ocupa o espaço central do debate acerca da desigualdade social, envolvendo os aspectos característicos do processo de desenvolvimento brasileiro, que produzem fortes distorções ao longo da

⁹⁵ Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenações e Indicadores sociais. Estudos e Pesquisas. Informações Demográficas Socioeconômicas, nº 41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 09.06.2020.

história do país em virtude do passado de escravidão dos povos africanos, indicando, obviamente, a vulnerabilidade econômica e social majoritária da população de cor ou raça preta e parda, em torno de diversos indicadores aplicados ao longo dos anos.

O IBGE, através do PNAD⁹⁶ realizado no ano de 2018, integrante do Programa de Atividades para a Implementação da Década Internacional de Afrodescendentes (2015-2024), aprovado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU por meio da Resolução 68/237 de 23 de dezembro de 2013, constatou que naquele ano a população brasileira correspondia a 43,1% de brancos; 9,3% de pretos e 46,5% de pardos. Consoante os dados apresentados, a soma da população de cor ou raça parda ou preta consiste na maior parte da força de trabalho do país, correspondendo a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais da população de cor ou raça branca na força de trabalho que totaliza 46,1 milhões. (IBGE, 2019, p.02)

Mesmo embora em 2018 a população preta ou parda configurasse a maioria no Brasil (55,8%), esse grupo representou apenas 27,7% das pessoas dentro do grupo dos 10% com os maiores rendimentos. Por outro lado, no grupo entre os 10% com os menores rendimentos, observa-se que os pretos e pardos são majoritários, configurando 75,2% dos indivíduos. (IBGE, 2019, p.04)

Cotejando os dados relativos ao rendimento médio domiciliar per capita, estes também apresentaram diferenças entre os dois grupos de cor ou raça. Na população branca, esse rendimento, em 2018, superou em quase duas vezes o da população preta ou parda – R\$ 1.846,00 contra R\$ 934,00, respectivamente. Quanto à pobreza monetária, a proporção de pessoas pretas ou pardas com rendimento inferior às linhas de pobreza, propostas pelo Banco Mundial, foi maior que o dobro da proporção verificada entre as brancas. (IBGE, 2019, p.04)

Ao ser tomado como base a linha de US\$ 5,50 diários, a taxa de pobreza das pessoas brancas era 15,4%, contra a de 32,9% entre as pretas ou pardas. Considerando a linha de US\$ 1,90 diários, a diferença também foi expressiva: enquanto 3,6% das pessoas brancas tinham rendimentos inferiores a esse valor, 8,8%

⁹⁶ Pesquisa Nacional de Domicílios Contínua – PNAD é uma pesquisa feita pelo IBGE através da realização de amostra de domicílios brasileiros que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas da sociedade, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição etc., entre outros temas que são incluídos na pesquisa de acordo com as necessidades de informação para o Brasil.

das pessoas pretas ou pardas situavam-se abaixo desse patamar. (IBGE, 2019, p.05), escancarando assim a cor do signo da pobreza no Brasil – a negra.

Ao se verificar os índices relativos à população desocupada e à população subutilizada, que inclui, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial, as pessoas pretas ou pardas são substancialmente mais representadas – apesar de serem pouco mais da metade da força de trabalho (54,9%), formam cerca de $\frac{2}{3}$ dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho no ano de 2018. (IBGE, 2019, p.02)

Cumprir destacar, que a relativa desvantagem dos pretos e pardos é mantida ainda que considerado o recorte por nível de instrução. A taxa composta de subutilização da força de trabalho, entre as pessoas de cor ou raça preta ou parda, é maior qualquer que seja o nível considerado de escolaridade, sendo essa diferença relativamente menor entre aquelas que possuem o ensino superior completo, coincidindo este mesmo padrão no que concerne à taxa de desocupação. (IBGE, 2019, p.02)

No ano de 2018, enquanto 34,6% das pessoas ocupadas de cor ou raça branca estavam em ocupações informais, entre as de cor ou raça preta ou parda esse percentual atingiu 47,3%. A maior informalidade entre as pessoas de cor ou raça preta ou parda é o padrão da série, comparado com um estudo anterior, realizado no ano de 2016, quando a proporção de ocupação informal atingiu seu mínimo. Nesse ano, havia 39,0% de pessoas ocupadas informalmente, sendo que, entre as pretas ou pardas, tal proporção atingiu 45,6%. (IBGE, 2019, p.02)

Neste diapasão, adotando os parâmetros históricos e regionais, é possível vislumbrar que a população branca obtém as vantagens no que tange aos rendimentos do trabalho. Em 2018, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas (R\$2.796,00) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas (R\$ 1.608,00). Tal diferença relativa corresponde a um padrão que se repete, ano a ano, na série histórica disponível. (IBGE, 2019, p.03)

Destarte, ao ser apresentado o recorte em categorias de rendimento, segundo o tipo de ocupação, restou evidenciado que tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as de cor ou raça branca. (IBGE, 2019)

Ao integrarmos a variável de sexo, mostram-se diferentes os resultados comparativos, destacando a vantagem do homem branco sobre todos os demais grupos populacionais, sendo que a maior distância de rendimentos ocorre quando estes são comparados as mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos, geralmente, auferem (44,4%); aparecendo como segundo grupo de maior vantagem as mulheres brancas, que possui rendimentos superiores aos homens pretos e mulheres pretas, com vantagens na razão de 74,1% (do que um homem branco auferem) e 58,6% (a mais do que um homem negro auferem), sendo que os homens pretos ou pardos somente auferem rendimentos superiores ao das mulheres de mesma cor, na razão de 79,1%. (IBGE, 2019, p.03)

Não obstante, quando o parâmetro consiste tanto no nível de instrução, quanto por hora trabalhada, resta mais evidente a percepção da desigualdade por cor ou raça. Em 2018, enquanto o rendimento médio das pessoas ocupadas brancas atingiu R\$ 17,00 por hora, entre as pretas ou pardas o valor foi R\$ 10,10 por hora. No que tange especificamente ao nível de instrução, as pessoas ocupadas de cor ou raça preta ou parda receberam rendimentos por hora trabalhada inferiores aos das pessoas brancas, independentemente do nível considerado. (IBGE, 2019, p.04)

Ademais, é possível ser identificado que quanto maior o nível de instrução, maior o rendimento, sendo significativa a recompensa para quem possui o ensino superior completo. Todavia, quando analisado o aspecto cor ou raça, as disparidades de rendimentos do trabalho mantêm-se presentes em todos os níveis de instrução, inclusive no mais elevado, constatando a terrível desigualdade que ainda perpetua, a de que as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as de cor ou raça preta ou parda. (IBGE, 2019, p.04)

Em verdade, as evidências supramencionadas apenas reafirmam que as diferenças paradigmáticas dos indicadores reproduzem tão somente as desvantagens perpetradas historicamente, que corroboram fatalmente para a ideia de antinegritude, como fundamento de construção social.

Outro resultado não poderia ser esperado quanto à reprodução dessa realidade no âmbito empresarial, cujo parâmetro a ser adotado para efetivação da equidade racial, deve partir do reconhecimento da supremacia branca como um fator de distanciamento do valor humano entre pessoas brancas e negras. (VARGAS, 2017, p.86)

3.2 A FALTA DE REPRESENTATIVIDADE NEGRA NAS EMPRESAS BRASILEIRAS COMO PONTO DE PARTIDA PARA POLITICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL

No que tange a participação da comunidade negra associada à representatividade empresarial, no ano de 2018, partindo da análise que a população ocupada preta ou parda é superior à de cor ou raça branca, foi observado que a proporção em cargos gerenciais demonstrava majoritariamente a presença de pessoas brancas (68,6%), em comparação com a de pretos (29,9%). Tal sub-representatividade das pessoas ocupadas, pretas ou pardas, nesse aspecto são evidenciadas nas cinco grandes Regiões do Brasil. (IBGE, 2019, p.04)

Ademais, mesmo embora seja observado que nas Regiões Norte e Nordeste haja maior proporção de pessoas pretas ou pardas do que brancas em cargos gerenciais (respectivamente 61,1% e 56,3%), em 2018, tais percentuais são inferiores aos observados na população ocupada em geral, (respectivamente, 78,0% e 74,1%), caracterizando a sub-representatividade também nessas regiões. (IBGE, 2019, p.04)

N'outro giro, a pesquisa ainda evidenciou as proporções por cor ou raça, segundo o recorte por rendimentos das pessoas ocupadas em cargos gerenciais. Ao partir para divisão em quintos da população em ordem crescente de rendimentos do trabalho principal, foi constatado que, quanto maior o rendimento, menor é a ocorrência de pessoas ocupadas pretas ou pardas. (IBGE, 2019, p.04)

Ou seja, foi constatado que na classe de rendimento mais elevado no ano de 2018, somente 11,9% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram pretas ou pardas, ao passo em que entre as brancas, tal proporção atingiu 85,9%. Por outro lado, nos cargos gerenciais de rendimento mais baixo, situados na primeira classe, havia 45,3% de pessoas pretas ou pardas e 53,2% de brancas. (IBGE, 2019, p.04)

Mister salientar, que os dados obtidos pela pesquisa do PNAD-IBGE 2018, não se distanciam muito dos dados publicados pelo Instituto Ethos⁹⁷, no ano de 2016, na publicação da 6ª edição do relatório da pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero

⁹⁷ Criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável, a qual realiza, há seis edições, a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas.

das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, programa este pioneiro e de importante referência no levantamento de informações sobre o ambiente empresarial e equidade social.

A referida pesquisa, ainda que ressaltando os limites pesquisados, buscou observar entre os anos de 2014 e 2015, no universo de 117 empresas, dentre as 500 maiores do Brasil, nos seguimentos de indústria (52,1%); serviços (17,1%); comércio (17,1%) e produção agrícola (13,7%), a adoção das políticas e ações afirmativas desenvolvidas pelas corporações, indicando a necessidade de serem reforçada as práticas empresariais notadamente em face da responsabilidade social que as empresas desempenham, mormente pela adequação ao respeito dos direitos humanos. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.13)

A pesquisa se refere ao grupo de cor ou raça preta ou parda como um único, denominado “negros”, comparando os dados com outro grupo único de pessoas de cor ou raça branca, denominado “brancos”. Os dados levantados nas 117 empresas pesquisadas, identificam uma presença expressiva de negros entre os grupos aprendizes (57,5%) em que os brancos são 41,6%. Números esses que decrescem no nível de estagiários, cuja participação dos negros são de 28,8%, enquanto os de brancos são de 69%. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.24-25)

Ao subir o nível hierárquico, observa-se surpreendentemente, entre os trainees, uma participação maior do número de negros (58,2%), em que os brancos são 41,3%, o que causa até mesmo uma expectativa de aumento de participação dos negros nos níveis hierárquicos superiores, o que infelizmente não se confirma. Acrescendo as posições dentro da organização, é possível ser identificado, no quadro funcional da empresa, a participação de 35,7% de negros, enquanto 62,8% são de brancos; na posição de supervisão, 25,9% são de negros, enquanto 72,2% são de brancos; na gerência, 6,3% são de negros, enquanto 90,1% são de brancos; no quadro executivo 4,7% são de negros, enquanto 94,2% são de brancos, e, por fim, a participação no Conselho de Administração das empresas 4,9% são de negros, enquanto 95,1% são de brancos. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.24-25)

Os dados acima descritos apenas evidenciam a desigualdade racial abissal que se perpetua na estrutura das organizações brasileiras, cujos indicadores comprovam que quanto mais elevado o nível do quadro de pessoal, menor a participação dos negros, resultando em uma diferença entre brancos e negros de

94,2% no quadro executivo, e de 94,8% no conselho de administração. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.24-25)

Em que pese ainda ser considerada a reiterada falta de qualificação ou formação da comunidade negra ao longo dos tempos, como justificativa para o alcance dos altos cargos que exigem uma maior nível de escolaridade, é importante destacar que a implementação das políticas afirmativas de cotas raciais nas universidades públicas, configurou uma verdadeira revolução silenciosa (BRITO, 2018) no combate ao racismo histórico.⁹⁸

De acordo com dados do IBGE⁹⁹ (2017), no ano de 2017, no estudo de diferença de escolaridade entre negros e brancos, o percentual de diplomados em ensino superior no Brasil, dentro da faixa de pessoas com 25 anos ou mais, é de 22,9% para brancos e 9,3% para negros. Estes mesmos dados antes da implementação das cotas para afrodescendentes nas universidades representavam o percentual de 9,38% para brancos e 2,22% para negros.

Com base nos indicadores, não mais se sustenta a justificativa de que no Brasil a ocupação de cargos ou contratação de negros seriam obstadas por barreiras sociais e econômicas, e sim raciais (MEYERS, 2003, p.488), mormente na falta de escolaridade e de preparo profissional dos negros, posto não configurar uma explicação adequada para o nível de exclusão supramencionados (MEYERS, 2003, p.488)¹⁰⁰, haja vista que:

Não são apenas os negros e pessoas com deficiência que têm pouca escolaridade, mas a população brasileira em geral. A discriminação vivida por estes dois seguimentos agrava a situação, mas não pode ser usada como desculpa para a não existência de pessoas qualificadas para o trabalho. Há barreiras internas no mercado de

⁹⁸ Débora Brito (2018) citando o Professor Nelson Inocêncio, integrante do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros da Universidade de Brasília (UNB), explicita que mesmo embora haja o crescimento das cotas raciais, pondera que é preciso pensar outras políticas para garantir uma aproximação real entre o nível de educação de negros e brancos, isso porque antes de falar em igualdade racial, temos que pensar em equidade racial, que exige políticas diferenciadas. Se a política de cotas não for suficiente, ainda que diminua o abismo entre brancos e negros, a gente vai ter que ter outras políticas, não sendo possível que esse país continue, depois de 130 anos de abolição de escravatura, com essa imensa lacuna entre brancos e negros.

⁹⁹ IBGE (Pnad Contínua Educação 2017 e Censo 2000)

¹⁰⁰ Meyers (2003, p. 488) mostra que no Brasil, o racismo corporativo se apresenta no fato de que as empresas costumam dizer que não existem negros qualificados ou que poucos negros têm uma formação acadêmica e técnica tão competitiva como a dos brancos, exemplificando que, é objetivo da empresa contratar pessoas negras, mas essas pessoas têm que ter especialização em área específica e a empresa encontra dificuldades nesse recrutamento, camuflando que muitas das iniciativas de diversidade racial das empresas estão voltadas para a educação.

trabalho, até mesmo nas grandes empresas, nacionais ou multinacionais (que tem teriam acesso a melhores práticas e boas tecnologias) que precisam ser consideradas também. (MEYERS, 2003, p.88).

Conforme ainda verificado pelo Instituto Ethos (2016, p.24-25)¹⁰¹, à época do questionamento das empresas pesquisadas a respeito dos dados obtidos relativos a existência de ações afirmativas naquele ano, 14 das 117 empresas afirmaram possuir alguma política visando a promoção da equidade entre negros e não negros, sendo que, em apenas uma haveria plano de metas para ampliar presença em cargos de direção e gerência. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.60-61)

Outrossim, quando ainda questionadas a respeito dos motivos da sub-representação dos negros nos níveis hierárquicos, quadro executivo, gerência, supervisão e quadro funcional da empresa, uma parcela relevante dos gestores reconheceu haver ao menos nos cargos do quadro executivo (64%) e gerência (55%) uma representação abaixo do que deveria. Acerca do quesito relativo à escassez de profissionais em um ou mais níveis, 48,3% informaram haver falta de qualificação profissional de negros para os cargos; 41,4% informaram haver falta de conhecimento ou experiência na empresa para lidar com o assunto, destacando que 3, de 29 gestores, correspondendo a 10,3%, atribuíram a representação abaixo do que deveria, por falta de interesse de negros por cargos na empresa. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.60-61)¹⁰²

Destaca-se que em um ineditismo empresarial jamais visto no país, notadamente sensível aos dados recentes acerca da desigualdade racial na esfera privada brasileira, a rede de lojas Magazine Luiza, através de sua CEO, Luiza Trajano, após realização de pesquisa interna em sua corporação, identificou que, mesmo

¹⁰¹ Meyers (2003, p. 488) citando um relatório do Instituto Ethos (2003), indica que entre os diretores com pós-graduação ou mestrado, o grupo racial que mais se destaca são os pardos: 44,7% deles estão nesse grau de escolaridade. Seguem-se os amarelos, com 40,5%, os brancos, com 31,9%, e os pretos, com 21,5%. O fato de que os negros levam mais tempo para alcançar os altos escalões, mesmo com mais escolaridade que os brancos, sugere que os negros ainda enfrentam barreiras na sua trajetória dentro da empresa.

¹⁰² Corroborando com a pesquisa de Meyers (2003, p. 389), mais de uma década anterior, é possível observar que as barreiras enfrentadas pelos negros no mercado de trabalho podem ser explicadas por condições sociais e econômicas é incompleto. Os números do IBGE, e do Instituto Ethos demonstram uma situação de desigualdade para os trabalhadores negros (salários mais baixos, apesar dos mesmos níveis de escolaridade, mais tempo para subir na hierarquia empresarial, apesar de jornadas mais longas e mais anos trabalhando na empresa etc.) e que a discriminação racial interfere em todos os espaços do mercado de trabalho brasileiro e em todos os níveis das empresas. Combate à discriminação e a redução da desigualdade são duas das justificativas citadas pelas empresas por lançarem iniciativas de diversidade.

embora seu quadro de funcionários fossem ocupados por 53% de pardos ou pretos, apenas 16% tinham entre estes ocupação de cargos de liderança. (BARRUCHO, 2020)¹⁰³¹⁰⁴

Assim, a Magazine Luiza destinou um programa de trainee para o ano de 2021 exclusivo para negros, como forma de contribuição ao combate à desigualdade racial dentro das corporações, tornando-se um expoente no engajamento para a luta em busca da equidade racial nas empresas, como bandeira a ser levantada por todos aqueles na iniciativa privada, destinada à reparação histórica pela escravidão dos povos pretos africanos¹⁰⁵¹⁰⁶, cuja repercussão social positiva e negativa foram

¹⁰³ Consoante Barrucho (2020), usuários elogiaram a iniciativa, que viram como uma forma de corrigir a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, em que negros (pretos e pardos) ocupam somente 30% dos postos de chefia, apesar de serem mais da metade da população, segundo dados do IBGE. Do outro, houve os que consideraram a ação crime de "racismo" - alguns chegaram inclusive a recorrer ao termo "racismo reverso" para criticar a empreitada da empresa. A empresa se manifestou em suas redes sociais informando que querem desenvolver talentos negros como nossas futuras lideranças e ajudar a ampliar a voz da negritude no processo de digitalização do Brasil. Citando ainda o Ministério Público do Trabalho, apresenta que a iniciativa reforça o chamamento às empresas para a execução do Projeto Nacional de Inclusão de Jovens Negras e Negros/MPT e pelo respeito às ações positivas tendentes à promoção da igualdade racial no trabalho, no marco do texto constitucional, tratados internacionais e legislação nacional, posto ser o dever institucional desse ramo de Ministério Público defender a ordem legal e constitucional, envidando todos os seus esforços para a tutela do trabalho, pugnando para que trabalhadores, empregadores e sociedade aliem-se nesse propósito maior: realização dos princípios da igualdade e da justiça social.

¹⁰⁴ O Programa de Trainee Magalu foi criado com destinação 100% para pessoas negras com vagas abertas para a sua turma de 2021. Ao longo de 12 meses os selecionados vivenciarão experiências de aprendizagem, competências técnicas, comportamentais e uma visão de todo do negócio, sendo que durante seis meses haverá rodízio entre as áreas para conhecer e entender de que forma o propósito se conecta. Além disso, durante o Programa haverá acompanhamento e apoio de mentores para a obtenção de melhores resultados. O mesmo programa foi ofertado para o ano de 2022.

¹⁰⁵ Todavia, diferentemente do inicialmente pensando, houve repercussões negativas da divulgação deste programa de trainee exclusivo para negros, deflagrando-se um dos maiores escândalos institucionais do Brasil. Isto porque, um Defensor Público da União, chamado Jovino Bento Junior, no uso da sua autonomia funcional, intentou uma Ação Civil Pública tombada sob o número 0000790-37.2020.5.10.0015, perante a Justiça do Trabalho do Distrito Federal contra a Magazine Luiza, carreando argumentos que o referido programa tratava-se de um "marketing de laçação". Aduziu ainda que a empresa teria violado direitos coletivos, que fosse reconhecida a ocorrência do "racismo reverso", requerendo ainda o pagamento de R\$ 10 milhões de reais a título de danos morais coletivos. Reconhecido o total desvio de finalidade funcional, a própria Defensoria Pública da União, na pessoa do seu Defensor Público-Geral, habilitou-se na ação sob condição de amicus curae requerendo a total improcedência do feito, alegando que "a realização da igualdade material perpassa a eliminação de barreiras estruturais e conjunturais que possam impedir o cidadão vulnerável de plenamente seu potencial. Nesse contexto, é imprescindível a adoção de ações por parte do Estado e da sociedade civil". Acrescentou ainda em uma nota a Defensoria Pública da União apoia e incentiva medidas do poder público e da iniciativa privada que proporcionem a redução de carências e de vulnerabilidades. O Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal também se habilitou na ação, pela improcedência da ação, indicando o desvio de finalidade funcional do servidor, afirmando ter ocorrido violações das atribuições da Defensoria Pública da União, esclarecendo que nenhum grupo étnico, minoritário ou vulnerável estaria representado na ação da Defensoria, buscando somente impedir a concretização do direito à igualdade de oportunidades para negros.

tamanhas a ponto de resultar em uma ação judicial sob acusação de “racismo reverso”¹⁰⁷ contra os eventuais pretendentes a candidatos de cor brancos.

A visão moderna da administração ainda reluta em reconhecer e enfrentar a questão da discriminação que atinge os colaboradores de uma empresa. Nesse sentido uma intervenção mais aprofundada na relação que se estabelece entre trabalhadores e empregadores torna-se fundamental dentro das corporações, sobretudo nas sociedades as quais a dominação e a exploração não se resumem às características de classe, mas também às de raça, gênero e outras. (BENTO, 2002, p.11)

Imperioso recordar, a lição de Meyers (2003, p.488) ao fundamentar que as barreiras para o englobamento da comunidade negra existem tanto externamente, concernentes ao momento de contratação, quanto internamente, ao longo da trajetória em busca da ascensão nas carreiras, considerando que os negros levam mais tempo para alcançar os níveis mais altos dentro das organizações.

Infelizmente tanto a preconceito quanto a discriminação racial ensejam diferentes ações para a preservação da desigualdade racial. Portanto, para combatê-los faz-se necessário, respectivamente, a utilização de ações educativas e persuasivas para diminuir o preconceito e revisar os estereótipos, levando à valorização das diferenças e da diversidade; e quanto à discriminação, por se tratar de prática, o manejo de dispositivos legais para coibi-la, ou não haverá alteração no quadro das desigualdades (BENTO, 2002), mesmo embora, essas ocorrências ocorram por questões raciais estruturais.

¹⁰⁷ Professor Silvio Almeida (2018, p.40) ensina que o racismo sob uma perspectiva estrutural pode ser desdobrado em processo político e processo histórico. Na perspectiva política, como processo sistêmico de discriminação que influencia a organização da sociedade, depende de poder político, caso contrário seria inviável a discriminação sistemática de grupos sociais inteiros. Por esta razão entende ser absolutamente sem sentido a ideia de racismo reverso. Supostamente por configurar uma espécie de racismo ao contrário, ou seja, racismo das minorias dirigido às majorias, entende haver um equívoco nesta ideia de racismo reverso porque membros de grupos raciais minoritários podem até ser preconceituosos ou praticar discriminação, mas não podem impor desvantagens sociais a membros de outros grupos majoritários, seja direta ou indiretamente. Explica que homens brancos não perdem vagas de empregos pelo fato de serem brancos, pessoas brancas não são “suspeitas” de atos criminosos pela sua condição racial, pessoas brancas não tem sua inteligência ou sua capacidade profissional questionada devido à cor da sua pele. A própria ideia de racismo reverso seria curiosa e apenas deflagra como nos detalhes que moram as grandes questões. O termo reverso junto ao racismo já traz o sentido de que há uma inversão, algo fora do lugar, como se houvesse um jeito “certo” ou “normal” de expressão do racismo. Racismo é algo “normal” contra minorias – negros, latinos, judeus, árabes, persas, ciganos etc – porém fora destes grupos seria “atípico”, “reverso”. Em verdade, o que fica evidente é que racismo reverso serve tão somente para deslegitimar as demandas por igualdade racial.

A triste realidade é que, conquanto tenham mais escolaridade que os brancos, os negros brasileiros, ou não ascendem, ou levam mais tempo para chegar às altas posições (MEYERS, 2003, p.489), escancarando a realidade de constituição das empresas brasileiras, ainda fundadas, na ultrapassada associação entre branquitude e poder, situação a qual não se deve mais ser tolerada.

4 O IMPULSIONAMENTO DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL: UMA VISÃO DA EQUIDADE RACIAL NOS BRASIL x EUA

A promoção da diversidade, a inclusão e o desenvolvimento profissional de minorias constitui hoje uma das tendências mais importantes entre as políticas de RH das empresas que atuam no Brasil¹⁰⁸, cuja tendência passou a ganhar importância na sociedade, através dos compromissos estabelecidos referentes ao tema, a fim de atender aos diferentes interesses dos envolvidos na atividade empresarial, qual seja stakeholders, clientes, colaboradores, comunidades e acionistas. (AON, 2021)

Quanto aos Estados Unidos da América, desde 2020¹⁰⁹, um número inédito de líderes empresariais passou a reconhecer e condenar publicamente o racismo institucional e estrutural¹¹⁰, bem como as consequências mortais que eles promovem na sociedade, insuflando um movimento de declarações cujas exigências pautavam o

¹⁰⁸ Essa também foi uma das principais descobertas da 13ª edição da Pesquisa Aon de Benefícios, estudo realizado há 17 anos pela operação brasileira da consultoria e corretora de seguros Aon, que oferece soluções de risco, aposentadoria e saúde em 120 países. Foram ouvidas 808 empresas de trinta segmentos, localizadas em todas as regiões do Brasil, sobre 35 benefícios oferecidos aos colaboradores e suas famílias. De acordo com o estudo, 39,7% das empresas já implantaram estratégia ou políticas voltados à diversidade e inclusão para equidade de gênero, raça, cor e etnia, público LGBTQIA+, pessoas com deficiência ou geração 50+. Nesse grupo, 44,2% consideram estar avançadas em suas políticas de diversidade e inclusão.

¹⁰⁹ Em 25 de maio de 2020, George Floyd, um cidadão afroamericano, foi brutalmente assassinado pelo policial Derek Chauvin, asfixiado com um joelho em seu pescoço, em uma abordagem policial na cidade de Minneapolis, no Estado de Minnesota (EUA). A divulgação das imagens em redes sociais se tornou a faísca de um levante antirracista global contra a violência policial, através de massivos protestos que tomaram as ruas e incendiaram os prédios em Minneapolis poucas horas após o crime, se espalhando por todos os continentes, em dezenas de países. (SUDRÉ, 2021)

¹¹⁰ Para Rafael Duarte Villa (2020) o assassinato de George Floyd não foi um acidente de percurso de um policial em “desvio de função”, senão quase toda uma tragédia civilizacional para os países ocidentais, que fizeram dos direitos humanos e da democracia o core da ordem liberal política moderna. Para Villa, mudanças nas práticas sociais de alteridade e nas mentalidades aconteceram na sociedade americana ante o assassinato de George Floyd, que passou a não ser mais indiferente ao legado e conquistas de direitos humanos e democracia, na medida em que de forma social e dolorosa desenterrou velhas feridas raciais da sociedade americana, gerando uma imensa revolta nas terras daquele país. Acrescenta ainda que esta crise civilizacional que irrompe em solo americano com a morte de Floyd revelou os piores sintomas das relações entre Estado e o indivíduo americano, que sempre marcado de mútua desconfiança histórica, após o new deal de Franklin D. Roosevelt, mostrou-se um pouco mais solidário ao indivíduo com a extensão dos direitos sociais aos trabalhadores, algo como a fundação de um contrato social entre Estado e a sociedade.

fim das disparidades raciais em todos os sistemas, incluindo os de saúde, educação, moradia, justiça criminal e emprego.¹¹¹ (KENNEDY, 2020)

Consoante Elizabeth J. Kennedy (2020, p. 24) o que as empresas americanas resolveram ao apoiar a equidade racial, foi se comprometer publicamente a modificar a realidade, de que negros tem a maior probabilidade de trabalhar em setores econômicos com salários baixos, e empregos de alta rotatividade, além de ganhar menos que colaboradores brancos, haja vista que em média os negros tem um patrimônio líquido menor que dos brancos, cuja média de seus ganhos líquidos permanece dez vezes superior ao dos negros.

Salsberg e Kastanis (2018), indicando um levantamento realizado pela Imprensa Associada (Associated Press) de análises de dados do governo, traz à tona que trabalhadores negros americanos são cronicamente subrepresentados em comparação com os brancos em empregos de altos salários, como tecnologia, negócios, ciências da vida, arquitetura e engenharia, entre outras áreas. Além disso, foi descoberto também que muitos trabalhadores negros estão super-representados em áreas de baixa remuneração e menos prestígio, como serviço de alimentação ou preparação, manutenção de edifícios e trabalhos de escritório. Inclusive, neste levantamento foi identificado que trabalhadores brancos tem de longe muito mais chances do que negros de permanecer em seus trabalhos das 11 categorias com as maiores médias salariais. (SALSBERG E KASTANIS, 2018),

Tracy Jan (2017) expôs que aproximadamente 1 a cada 5 famílias negras americanas tem zero ou negativo de patrimônio líquido. Esta questão é tão profunda que, segundo pesquisa de Asante-Muhammad; Collins; Hoxie et al (2016, p.05), se a riqueza média da família negra americana continuar a crescer no mesmo ritmo das últimas três décadas, as famílias negras levariam 228 anos para acumular a riqueza que as famílias brancas americanas possuem hoje. Isso apenas seria 17 anos a

¹¹¹ Importante destacar que este movimento, ainda que menor, também aconteceu no Brasil, em escala menor, destacando que muitas pessoas negras estavam na perigosa linha de frente da pandemia de Covid-19, com salários baixos e equipamentos de proteção precários, enquanto trabalhadores com salários mais altos ficavam protegidos em casa. A covid-19, doença que abalou o mundo todo e a forma como nos organizamos em sociedade, não é democrática. A pandemia tem incidência diferente nos diversos segmentos da sociedade, que podem estar mais ou menos expostos. A população negra faz parte do primeiro grupo. O vírus afeta desproporcionalmente os negros, resultado da desigualdade racial e do racismo estrutural que remonta à escravidão. (SILVA, 2020)

menos do que o período de 245 anos que durou a escravidão dos povos negros nos EUA.¹¹²

Tais informações corroboram com o censo feito no Distrito de Columbia, nos Estados Unidos da América, pelo US Census Bureau (2016)¹¹³, cujas disparidades de renda populacional são gritantes ao examinar os padrões de emprego e renda por raça e etnia, independentemente do local de nascimento. Entre os residentes brancos (não hispânicos) no Distrito de Columbia, a taxa de desemprego é de 2,9% e a renda média é de US\$ 122.493. Entre os residentes negros de Washington DC, a taxa de desemprego é de 16,8% e a renda média é de US\$ 40.560.

É importante destacar que nos últimos 50 anos, o funcionamento normal da economia dos EUA e os modestos esforços de melhoria social que foram tentados, não conseguiram fornecer empregos suficientes para os afro-americanos. Os aumentos no desempenho educacional e a suburbanização dos negros também não conseguiram estimular uma mudança de comportamento social, o que indica que, se uma nova abordagem ousada do problema não for adotada, é provável que os negros sejam condenados a taxas de desemprego duas vezes maiores que as dos brancos no futuro próximo¹¹⁴. (AUSTIN, 2011)

¹¹² A metodologia utilizada para alcance dos números apresentados neste relatório, utilizou os cálculos do número do patrimônio líquido da Pesquisa de Finanças ao Consumidor (SFC), cujo calculo utilizou o enquadramento de Edward Wolff em "Household Wealth Trends in The United States, 1962-2013: What Happened Over the Great Recession?". A principal diferença nesse enquadramento da definição padrão de patrimônio líquido SFC é a exclusão de bens de consumo duráveis (ou seja, automóveis, eletrônicos, móveis etc.). Essa definição está enraizada na ideia de que a riqueza deve ser prontamente convertida em dinheiro (ou seja, fungível), e os bens duráveis não. Os valores estão em dólares de 2013, exceto quando especificados em dólares de 2015. Os valores de projeção foram calculados usando uma fórmula simples de projeção de juros compostos. (ASANTE-MUHAMMAD; COLLINS; HOXIE et al 2016, pg.23)

¹¹³ O US Census Bureau é um órgão sediado em Suitland, Maryland, desde 1942, integrante do Departamento de Comércio dos Estados Unidos da América. Sua missão é servir como o principal fornecedor nacional de dados de qualidade sobre o povo e a economia americana, operando sob o Título 13 e Título 26 do Código dos EUA. Suas pesquisas fornecem estatísticas periódicas e abrangentes sobre a nação americana, cujos dados levantados são críticos para programas, políticas e tomadas de decisões do governo.

¹¹⁴ Algernon Austin (2011) já vinha defendendo a recomendação de que, em virtude da intratabilidade do alto desemprego para os afroamericanos, o governo federal deveria apoiar a criação de empregos direcionados para comunidades que sofrem persistentemente com a altas taxas de desemprego. Explica que Milhões de afro-americanos vivem em comunidades que não têm acesso a bons empregos e boas escolas e sofrem com altas taxas de criminalidade. Os adultos afro-americanos têm cerca de duas vezes mais chances de estarem desempregados do que os brancos, os estudantes negros ficam atrás de seus colegas brancos em termos de desempenho educacional, e as comunidades afroamericanas tendem a ter taxas de criminalidade mais altas do que a média. Esses problemas têm sido problemas persistentes. Em mais de uma ocasião, os Estados Unidos responderam a crises de desemprego com a intervenção do governo. O governo federal interveio durante a Grande Depressão,

Conquanto as corporações, governos e instituições de pesquisa tenham aprendido a aproveitar o poder oriundos dos dados estatísticos para tomar decisões estratégicas e operacionais, que impulsionam a lucratividade e eficiência empresarial, fazendo o uso desse considerável volume de informações para resolver problemas de ordem ambiental, poucas empresas ainda são engajadas em utilizá-los para o desenvolvimento de uma força tarefa, com vistas a avançar nas mudanças necessárias ao alcance da equidade racial corporativa. (KENNEDY, 2020, p. 26)

Por mais intratável que pareça, o problema do racismo no local de trabalho pode ser efetivamente abordado com informações, incentivos e investimentos corretos. Os líderes corporativos podem não ser capazes de mudar o mundo, mas certamente podem mudar o mundo no qual estão inseridos, na medida em que as empresas são entidades relativamente pequenas e autônomas que proporcionam aos líderes um alto nível de controle sobre normas culturais e regras processuais, tornando-as locais ideais para desenvolver políticas sociais e práticas que promovam a equidade racial, ou no mínimo, a redução das desigualdades. (LIVINGSTON, 2020)

A criação de um ecossistema corporativo, integrada a uma comunidade socioeconômica apoiada por organizações e indivíduos que educam, treinam, preparam, colocam, contratam e apoiam trabalhadores no meio ambiente social, foi uma alternativa pensada. Esse ecossistema inclui programas vocacionais, escolas técnicas, faculdades comunitárias, programas de treinamento sem fins lucrativos, entre outros, por meio de subsídios federais, estaduais, locais, de entidades privadas, por receita direta ou oriundas de tributos, doações, que podem auxiliar as corporações empresariais engajadas nesta política social, com vistas a dismantelar as barreiras raciais, promovendo o crescimento econômico balanceado e sustentável empresarial. (KENNEDY, 2020, p. 27)

as recessões do início dos anos 1970 e a Grande Recessão. Um nível sustentado de alto desemprego para os afro-americanos década após década deve ser reconhecido como uma crise tão séria quanto as profundas recessões nacionais periódicas. Os americanos brancos regularmente têm taxas de desemprego abaixo de 6% – uma taxa que os negros nunca experimentaram nos últimos 40 anos. Uma taxa de desemprego de mais de 10% é considerada extremamente alta para os brancos, mas os afro-americanos tiveram que suportar taxas de desemprego de mais de 10% na maior parte dos últimos 40 anos, de acordo com análise baseada nos dados da Current Population Survey do Bureau of Work Statics. A criação de empregos deve ser direcionada para comunidades de 25.000 pessoas ou mais em condados e áreas metropolitanas que sofreram desemprego de mais de 6% a cada ano nos 10 anos anteriores. O programa poderia ser extinto nas comunidades ao longo de um período de cinco anos após a taxa anual de desemprego cair abaixo de 6%.

Contudo, conforme explica Elizabeth J. Kennedy (2020, p. 27), se realizado este programa para alimentar um sistema no qual coloca os trabalhadores em mais dos mesmo empregos, de alta rotatividade e baixos salários, não produzirá uma mudança significativa no ambiente corporativo, haja vista que a cor negra (ou a sua exclusão) ainda é o paradigma que determina as vagas a serem ocupadas. Isto porque padrões históricos de discriminação criaram, e continuam a replicar, profundas disparidades raciais em habitação, saúde, transporte, educação, desenvolvimento econômico, que tão somente reforçam as barreiras racializadas para ocupação de postos de trabalho.

Buscar pela equidade racial é tão-somente reafirmar que a raça não pode determinar, estatisticamente, o salário ou posição de quem quer que seja¹¹⁵ tanto na sociedade quanto nas corporações, e somente por meio de criação de ferramentas de gestão de pessoas, através do levantamento de informações eficientes¹¹⁶¹¹⁷¹¹⁸ acerca

¹¹⁵ Para o professor Robert Livingston (2020) as tragédias e protestos testemunhadas no ano de 2020 nos Estados Unidos aumentaram a conscientização pública e a preocupação com o racismo como um problema persistente em nossa sociedade. A questão que agora deve ser enfrentada é se, como nação, estariam os americanos dispostos a fazer o trabalho árduo necessário para mudar atitudes, suposições, políticas e práticas generalizadas. Ao contrário da sociedade em geral, o local de trabalho muitas vezes requer contato e cooperação entre pessoas de diferentes origens raciais, étnicas e culturais. Portanto, os líderes devem hospedar conversas abertas e francas sobre o desempenho de suas organizações em cada um dos cinco estágios do modelo — e usar seu poder para imprensa para um progresso profundo e perene.

¹¹⁶ Enquanto empresas, governos e instituições de pesquisa aprenderam a aproveitar o poder dos dados para tomar decisões estratégicas e operacionais que impulsionem a lucratividade, eficiência e eficácia, por meio do partes interessadas têm acesso a um volume sem precedentes e em expansão de conjuntos de dados de alta velocidade, complexos e variáveis — os chamados "big data", que exigem técnicas etecnologias avançadas para capturar, armazenar, distribuir, gerenciar e analisar o informação. Fazer uso significativo do dilúvio de big data é uma oportunidade anunciada pelo setor com fins lucrativos, bem como por aqueles que procuram resolver problemas sociais como tráfico humano , sem-teto e mudanças climáticas. Enquanto isso, aqueles envolvidos no avanço da equidade racial no desenvolvimento da força de trabalho operam em um deserto de informações sobre o assunto. (KENNEDY, 2020, p.26)

¹¹⁷ A DiversityInc, fundada em 1998, é uma empresa privada que publica anualmente em dois sites DiversityInc.com e DiversityInc Best Practices a lista das 50 melhores empresas relativas as práticas de diversidade e inclusão, cuja maior parte dos casos, as lideranças se mostram ativas no desenvolvimento dos novos hábitos e cruzamento de culturas dentro da empresa. O modelo de negócio deles consiste em extrair dados valiosos das maiores e mais proeminentes empresas do mundo. Executivos dessas empresas compartilham seus dados porque querem competir pelo melhor capital humano em um mercado cada vez mais não masculino e cada vez mais não branco. A DiversityInc tem relacionamentos de décadas com grandes corporações porque consideram seus dados, produtos e serviços um ativo inestimável para orientar o crescimento e a prosperidade de suas empresas.

¹¹⁸ George Lawton (2020) apresenta que após os protestos contínuos decorrentes da morte de George Floyd serviram como um alerta para que sejam examinadas as várias formas de racismo sistêmico. Nos EUA cientistas e analistas de dados estão em uma posição única para entender e comunicar como várias formas de desigualdade e preconceito racial aparecem nos negócios, governo e policiamento, a fim de identificar oportunidades de usar dados para o bem público. Ao citar Amanda Makulec, líder sênior de visualização de dados da Excella, consigna que os dados podem ser usados para apontar desigualdades em nossa sociedade, principalmente quando analisamos dados desagregados por raça

da participação da comunidade negra e engajamento das empresas nesse processo, é que seria possível a mudança desse panorama.

Elizabeth Kennedy (2020, p.33) em seu estudo destacou que a maioria dos engajados na adoção de políticas sociais, stakeholders, financiadores e empregadores parceiros relataram que não estavam coletando e desagregando os dados sistematicamente por raça (ou no caso específico de financiadores e agências governamentais, sequer exigiam o relato de tais dados) para analisar o impacto de seus programas, políticas e práticas sobre equidade racial.

Inclusive, reafirma que os dados podem ajudar uma organização ou empregador a se envolver em decisões estratégicas para criação e desenvolvimento de soluções operacionais focadas nas desigualdades sociais, bem como obter uma percepção nos déficits dos empregados individualmente. Estes dados se fazem de grande importância para contextualizar a experiência individual do empregado a fim de auxiliar a mudança no foco de atuação a partir da ideia “consertar pessoas prejudicadas, para consertar sistemas prejudicados”¹¹⁹¹²⁰ (KENNEDY, 2020, p.32)

Para Robert Livingston (2020), o primeiro passo a ser abordado efetivamente para identificação do racismo em uma organização, é construir um

na América, é possível reconhecer as questões de justiça e desigualdade racial, vendo os resultados díspares para diferentes raças – como visto no COVID 19 – o quanto impactam os negros americanos, reforçando que os problemas são sistêmicos. A utilização desses dados para o bem público pode envolver a conscientização e atuar como ferramenta de advocacia em favor da equidade racial, recomendando ainda que os cientistas de dados procurem organizações já envolvidas no trabalho antirracismo, seja em nível comunitário ou nacional, podendo incluir a identificação de analistas de dados de pessoas negras cujas vozes e trabalho podem amplificá-los.

¹¹⁹ Atualizando as informações do seu estudo realizado no ano de 2019, na cidade de Baltimore, Elizabeth J. Kennedy (2020, p.32) informa que grandes empregadores e contratados federais já devem relatar dados demográficos de funcionários na forma de relatórios anuais do EEO-1. Em um esforço para melhorar as investigações do EEOC sobre discriminação salarial com base em gênero, raça e etnia, o governo federal anunciou planos durante o governo Obama para exigir que os empregadores cobertos relatem os dados de pagamento. Essa exigência foi suspensa em 2017 pelo governo Trump. O estudo mostrou que pouquíssimas organizações de Baltimore envolvidas no desenvolvimento de políticas sociais estavam coletando, desagregando, analisando e usando sistematicamente dados sobre a raça e etnia dos participantes do programa.

¹²⁰ A EEOC é a agência federal americana que aplica as leis contra discriminação e assédio no trabalho. Tem como competência investigar queixas de discriminação no trabalho com base em raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez, identidade de gênero e orientação sexual), nacionalidade, deficiência, idade (40 ou mais) ou informações genéticas. Atuam nas hipóteses em que um empregador violar leis dessa natureza, adotando medidas para impedir a discriminação, com poderes para proposição aos empregadores para realização de certas mudanças em seu local de trabalho, bem como propondo ações contra empregadores na justiça para resolver os problemas dessa natureza. Atuam também na prevenção de práticas discriminatórias de empregadores antes que ela ocorra, além de realizar apresentações a funcionários e empregadores sobre as leis que aplicam e elaboram documentos sobre leis e regras de igualdade de oportunidades de emprego para ajudar candidatos, funcionários e empregadores a entender seus direitos e responsabilidades no trabalho.

consenso se há um problema racial na empresa, e na hipótese afirmativa, qual seria a origem. Assim, se muitos dos seus funcionários não acreditam que o racismo contra pessoas negras existe na organização, ou se o feedback estiver aumentando por meio de vários canais de comunicação, indicando que os brancos é que sentem serem as verdadeiras vítimas de discriminação, as iniciativas de diversidade serão percebidas como um problema, não como uma solução.

Vale salientar que essa é uma das razões pelas quais tais iniciativas são frequentemente recebidas com ressentimento e resistências, cujas crenças, e não a realidade, determinam como os funcionários respondem aos esforços empreendidos para o aumento das políticas de equidade racial nas empresas, sendo, portanto, o primeiro passo, colocar todos a par sobre qual é a realidade e porque ela se torna um problema para a empresa. (LIVINGSTON, 2020).

Elizabeth J. Kennedy¹²¹ (2019, p.05), em parceria com a ABC¹²², durante o outono de 2017 e primavera de 2018, realizou uma pesquisa qualitativa, projetada para medir o impacto no trabalho relativo à adoção de políticas sociais de equidade racial da ABC, através da força tarefa de desenvolvimento de ecossistemas da cidade de Baltimore, EUA.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com profissionais, empregadores, formuladores de políticas e fundações filantrópicas, cujas perguntas foram projetadas para medir como os stakeholders¹²³ estão atualmente (e se estão) aplicando a “lente de equidade racial” para desenvolvimento e implantação dos seus programas de treinamento, processos de financiamento, política e cultura interna¹²⁴. O estudo também foi projetado para identificar lacunas na

¹²¹ Elizabeth J. Kennedy, em parceria com a ABC, conduziu a pesquisa como Professora Associada de Direito e Responsabilidade Social na Loyola University Maryland.

¹²² ABC é uma fundação pública comprometida com a estrutura de equidade para mudanças econômicas transformadoras para afro-americanos e outros grupos marginalizados. O objetivo da organização é criar comunidades mensuravelmente mais saudáveis e prósperas por meio de liderança responsável, desenvolvimento de uma lente de equidade racial e investimento filantrópico em todo o Estado americano de Maryland.

¹²³ Os stakeholders considerados nesse estudo incluem empregadores, agências de serviço social, sistema de justiça criminal, órgãos públicos, funcionários eleitos e desenvolvedores.

¹²⁴ Juntamente com as respostas das entrevistas, dados quantitativos e qualitativos adicionais foram obtidos e analisados para medir o grau em que instituições e organizações envolvidos no desenvolvimento da força tarefa observaram: a) uma compreensão precisa do conceito de “equidade racial” como distinto de “igualdade racial” e “diversidade”; b) quem assumiu um compromisso público com o avanço da equidade racial; c) quem identificou resultados mensuráveis consistentes com as metas de equidade racial; d) dados coletados e desagregados para medir resultados consistentes com o objetivo de equidade racial; e) políticas e práticas implementadas intencionalmente projetadas para avançar na equidade racial; f) quem promoveu uma cultura no local de trabalho que é intencionalmente

atual compreensão, com vistas a aplicação de uma lente de equidade racial, bem como para descobrir as melhores práticas e oportunidades para alavancar parcerias estratégicas. (KENNEDY, 2019, p. 06)

Dentre os resultados obtidos, que ajudam a entender melhor as condições para impingir mudanças ao longo do tempo de políticas de equidade racial, foi destacado que: a) a partir do estabelecimento de requisitos de investidores, criação de regulamentos governamentais, e ações dos próprios empregadores, vislumbram-se os impactos no ecossistema do trabalho de cima para baixo; b) ao passo em que, as políticas sindicais, demandas de consumidores e demais parcerias públicas moldam o sistema de equidade racial de baixo para cima. (Idem, p.06)

Aduz ainda à compreensão que, um progresso significativo em direção à equidade racial, estaria presente quando todas as partes interessadas (stakeholders) estivessem com uma visão compartilhada e compromissada de responsabilizar a todos para a efetivação dessa política social. (Idem, p. 06)

Salienta-se ainda que, em um censo realizado nos EUA pelo US Census Bureau no ano de 2019 (US BUREAU, 2019) na região de Baltimore, foram pesquisadas organizações cujas informações indicaram que somente uma minoria realiza programas de políticas sociais para equidade racial, que falam explicitamente sobre raça¹²⁵ e o papel que o racismo estrutural desempenha no meio ambiente social do trabalho, a fim de que pudessem lidar com questões raciais, ou até mesmo, propor mudanças para os próprios sistemas racializados.

Portanto, o que dificulta um maior avanço na conscientização sobre a equidade racial nas empresas, ainda que para muitos pareça óbvio que o racismo continue a oprimir pessoas negras no ambiente corporativo, é o fato que muitas pessoas brancas não o percebam dessa maneira no meio ambiente empresarial (LIVINGSTON, 2020), corroborando a questão do daltonismo racial (colorblindness).

equitativa e inclusivo; g) quem colaborou com outras partes interessadas no ecossistema da força de trabalho em torno da equidade racial. (KENNEDY, 2019, p. 06)

¹²⁵ “Folks just don’t talk about race as a barrier to workforce. They just don’t do it.” Elizabeth J. Kennedy (2020, p.28) acrescenta no estudo sobre os “alertas indicadores de equidade racial” que as pessoas simplesmente não falam sobre raça como uma barreira para a força de trabalho, simplesmente não fazem isso. Muitos empregadores com políticas de diversidade adotam uma linguagem neutra em relação a raça; relutam em usar o termo “racismo” ao justificar ações práticas bem-intencionadas, preferindo se referir a “oportunidade econômica” ou “inclusão”. Como nosso estudo deixou claro, no entanto, excluir raça do vocabulário corporativo não elimina a desigualdade. Criar políticas inclusivas sem falar em raça não melhora a inclusão.

Conforme Evan P. Apfelbaum, Michael I. Norton, Samuel R. Sommers (2012, p.01), o daltonismo racial (ou o conhecido colorblindness) estaria enraizado na crença de que a pertença a um grupo racial e as diferenças baseadas na raça, não devem ser levadas em consideração quando as decisões são tomadas, nos momentos em que as impressões são formadas e quando determinados comportamentos são decretados dentro de uma empresa. Consiste em uma lógica subjacente à crença de que o daltonismo racial poderia prevenir o preconceito e a discriminação de forma direta: se as pessoas ou instituições não percebem a raça, elas não podem agir de maneira racialmente tendenciosa.¹²⁶

Inclusive os autores (Idem, p.01) documentaram a prática e as implicações do daltonismo em uma ampla gama de contextos: interpessoal, educacional, jurídico e social. Em cada domínio, apesar da onipresença da abordagem daltônica, há evidências mistas quanto à sua eficácia na realização dos objetivos pretendidos, cuja conclusão foi a que, a despeito de uma discussão sobre o multiculturalismo espacial, uma perspectiva que muitas vezes é proposta como alternativa ao daltonismo racial (colorblindness), nunca é isenta de limitações.

Robert Livingston (2020) ainda destaca que identificar as referidas crenças nos estudos, ganha relevância, porque indicam as circunstâncias pelas quais podem ser minados os esforços de uma organização para lidar com o racismo, o que fatalmente enfraquece o engajamento às políticas de diversidades nas empresas.¹²⁷

Impressionantemente, apontam Wilkins e Kaiser (2014, p. 207) que durante décadas a frase “vítima de discriminação racial” que eram outrora evocadas pelas minorias, quando brancos eram perpetradores, e não alvos de preconceito racial, mudou a partir do aumento crescente de brancos nos Estados Unidos se identificando como vítimas de preconceito racial.

Wilkins e Kaiser (Idem, p. 207) argumentam que o progresso racial ou as minorias raciais que passaram a ocupar posições de alto status nas organizações,

¹²⁶ Essa noção de que o daltonismo tem a capacidade de “curto-circuito” nos processos típicos pelos quais o preconceito emerge foi sintetizada pela opinião do presidente da Suprema Corte dos EUA, John Robert, em um caso de 2007, envolvendo os esforços de um distrito escolar de Seattle, WA, para alcançar a diversidade: “a maneira de parar a discriminação com base na raça é parar de discriminar com base na raça” (Pais Envolvidos em Escolas Comunitárias vs. Distrito Escolar de Seattle, 2007) (APFELBAUM, Evan P.; NORTON, Michael I.; SOMMERS, p. 01)

¹²⁷ Robert Livingston (2020) curiosamente apresenta que algumas pesquisas feitas após o assassinato de George Floyd indicam um aumento nas percepções de racismo sistêmico entre os brancos, contudo, indica ser muito cedo para afirmar se essas pesquisas seguramente refletiriam uma mudança permanente ou um aumento temporário na conscientização da população.

tradicionalmente ocupadas por brancos, foi a causa da mudança, haja vista que, para os brancos que apoiam a hierarquia de status, o progresso racial é um ataque à sua posição social, que os leva a perceber uma maior quantidade de preconceito racial contra os brancos.

Em seus estudos Evan P. Apfelbaum, Michael I. Norton, Samuel R. Sommers (2012), ainda indicaram que nos Estados Unidos da América, acredita-se que o racismo anti-negro sistêmico diminuiu constantemente nos últimos 50 anos – e que o racismo branco sistêmico (uma implausibilidade nos Estados Unidos) tem aumentado constantemente sobre o mesmo período de tempo.¹²⁸

Creditam ainda a essa percepção, ao mais relevante exemplo de progresso racial na sociedade americana, que foi a eleição do presidente Barack Obama, cuja referência foi usada por muitas pessoas brancas como um símbolo de uma era pós-racial na qual o racismo não prejudicaria mais as minorias raciais, corroborando com a percepção dos brancos sobre o progresso racial após a vitória de Obama. (Sears & Tesler, 2011)

Em verdade, após a eleição de Obama, os americanos passaram a relatar que percebiam o racismo contra as minorias raciais como um problema menor que no passado (KAISER; DRURY; SPALDING et al, 2009), fazendo com que esses achados sugiram que o status de minorias raciais nos Estados Unidos é percebido como melhorando, e, curiosamente, aumentando a percepção que o progresso racial parece ter sido acompanhado por um aumento nas percepções de discriminação contra os brancos. (WILKINS E KAISER, p. 439)

Contudo, em um estudo realizado por Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan (2004) abordando a raça no mercado de trabalho, por meio do envio de currículos fictícios para anúncios de ajuda nos jornais de Boston e Chicago, em que foram manipulados a raça a ser percebida, com atribuição aleatória aos nomes dos candidatos que soam afro-americanos ou brancos, foi identificado que os nomes que soavam como brancos receberam 50% mais retornos para entrevistas que os supostamente de nomes de pessoas negras.

¹²⁸ Mesmo embora líderes reconheçam o racismo na sociedade, muitas vezes não conseguem vê-lo em suas próprias empresas, Robert Livingston (2020) informa em sua pesquisa que tanto há executivos que reconhecem a ausência das políticas discriminatórias na empresa, quanto reconhecem haver aqueles que se apresentam “neutros em relação à raça” a fim de permitir a discriminação, bem como aqueles que apontam o compromisso com a diversidade como evidência para a ausência de discriminação racial.

Ou seja, foi possível identificar que os retornos de chamada para entrevistas também são mais respondidos, quando relacionados à nomes brancos do que para nomes afro-americanos. A diferença racial foi uniforme entre ocupação, indústria e tamanho do empregador, e foi encontrada poucas evidências de que os empregadores estariam inferindo classe social a partir dos nomes. A conclusão chegada foi a que o tratamento diferenciado por raça ainda parece ser proeminente no mercado de trabalho dos EUA. (BERTRAND e MULLAINATHAN, 2004)

Inobstante, citando um estudo de 2016 realizado por Sonia Kang e outros, Robert Livingston (2020) demonstra que pessoas negras estão bem cientes dessas tendências discriminatórias e às vezes tentam neutralizá-las mascarando sua raça. Destarte os resultados da pesquisa descobriu que 31% dos profissionais negros e 40% dos profissionais asiáticos entrevistados admitiram “branquear” seus currículos, seja adotando um nome menos “étnico” ou omitindo experiências extracurriculares (uma associação a um clube universitário, por exemplo) que podem revelar suas identidades raciais¹²⁹.

Outro quesito relevante na luta pela equidade racial, na visão de Kennedy (2020, p.33) é que o ecossistema empresarial contribui para um mercado de trabalho racialmente estratificado nos EUA. Por esta razão os profissionais engajados na equidade racial tem que preparar os trabalhadores para o emprego, enfrentando barreiras individuais que devem superar (uma vez que não conseguem alavancar o seu poder coletivo para reivindicar) por meio de rodas de conversas com os empregadores acerca do preconceito implícito, reforçando a necessidade de padrões mínimos mais elevados de responsabilidade racial nos locais de trabalho, a respeito das alocações da comunidade negra.

Ao corroborar com essa questão, Derek Thompson (2013) salientou que o mercado de trabalho americano é estratificado, se não calcificado, por raça, como

¹²⁹ Apesar desta pesquisa Robert Livingston (2020) suscitou a dúvida se o “branqueamento” (“whitening”) de um currículo realmente beneficia candidatos negros e asiáticos, ou os prejudica ao se candidatar a organizações que buscam aumentar a diversidade? Mencionando também um experimento de Sonia Kang, em que sua equipe enviou currículos branqueados e não branqueados de candidatos negros ou asiáticos para 1.600 anúncios de emprego no mundo real em várias indústrias e áreas geográficas nos Estados Unidos. Metade dessas ofertas de emprego eram de empresas que expressaram um forte desejo de buscar candidatos diversos. Eles descobriram que os currículos de clareamento alterando nomes e experiências extracurriculares aumentaram a taxa de retorno de chamada de 10% para quase 26% para negros e de cerca de 12% para 21% para asiáticos. O que é particularmente inquietante é que o compromisso declarado de uma empresa com a diversidade não diminuiu essa preferência por currículos Whitened.

brancos tendo salários mais altos e desemprego mais baixo, enquanto negros e hispânicos se agrupam em empregos com salários mais baixos. Indicou ainda que o desemprego dos negros é maior até mesmo que o dos hispânicos e dos brancos, nas últimas quatro décadas, e que os rendimentos de homens e mulheres brancos americanos, superam o dos homens e mulheres negros americanos e dos hispânicos no ano de 2012.

Desta forma, os números mostram que a força de trabalho nos Estados Unidos é estratificada, se não calcificada por raça, com brancos auferindo salários mais altos e desemprego mais baixo, ao passo em que os negros e hispânicos constantemente ficavam atrás deles. (THOMPSON, 2013)

Ao citar um levantamento realizado pelo US Bureau of Labor Statistics¹³⁰, Thompson (Idem, 2013) explica que o meio ambiente do trabalho não é meramente estratificado no nível macro, sendo também por nível de trabalho, em que raças e etnias se agrupam em diferente setores. Apresentando as informações sobre a população economicamente ativa americana, indicam que os hispânicos respondem por 15% dos empregados. Estes correspondem ainda a metade dos trabalhadores agrícolas, 44% em manutenção de terrenos e 43% dos empregados domésticos. Os negros por sua vez, que representa apenas 11% da população economicamente ativa americana, representam um terço dos auxiliares de saúde domiciliar e 25% dos seguranças e motoristas de ônibus (empregos considerados bem remunerados.)

Os brancos, por outro lado, representam 80% dos trabalhadores dos EUA, respondendo por 96% de todos os gerentes de fazendas, pecuaristas; 92% gerentes de construção; 91% de carpinteiros e 90% dos CEO's. No tocante aos asiáticos-americanos, ainda que estes representem 5% da população economicamente ativa, estes representam 60% dos trabalhadores de estética pessoal, e 29% dos desenvolvedores de software e quase um em cada cinco médicos e cirurgiões. (THOMPSON, 2013)¹³¹

¹³⁰ Em 1884, o Bureau of Labor foi estabelecido no Departamento do Interior. Em 1888, tornou-se um departamento independente por quase 15 anos antes de ser incorporado ao Departamento de Comércio e Trabalho em 1903. Em 1913, o Bureau of Labor Statistics (BLS) foi transferido para o recém-criado Departamento de Trabalho.

¹³¹ O estudo de Thompson indica o percentual acima de 100%, eis que baseia-se no censo norte-americano que não conhece os latino-americanos como etnia, latina ou hispânica. Isto porque, podem autodenominar-se brancos, inclusive os latinos. Todavia, nestes dados coletados, os percentuais destacados referente a estratificação, nesta pesquisa, se referem exclusivamente aos brancos americanos, excluindo outras etnias.

Esses números além de refletir que a empregabilidade e ocupação nos EUA possuem efeitos dentro das comunidades raciais e étnicas de acordo a certas profissões, existe ainda uma considerável concentração acima da média pelos brancos nas melhores posições (THOMPSON, 2013).

Não obstante, é possível afirmar que as crenças legitimadoras de status justificam as desigualdades sociais (WILKINS E KAISER, 2014, p. 440). Entretanto, nos Estados Unidos, como na maioria das sociedade, as posições nas corporações são estruturadas hierarquicamente, de modo que os grupos no topo da hierarquia, quais seja, os brancos, tem mais acesso aos recursos do que o outro grupos na base – os negros. (SIDANIUS E PRATO, 1999 apud WILKINS E KAISER, 2014, p. 440)

Por esta razão, assim como no Brasil, a abordagem da implementação da equidade racial no âmbito corporativo nos EUA, evidencia a necessidade de compreensão a partir de uma perspectiva da díade negro/não-negro e não pela díade branco/não-branco, haja vista que, na perspectiva americana, também, ser branco, ocidental, condensado em princípios de supremacia branca, hierarquizado “o ser (homem) branco” consubstancia a referência máxima de poder, inteligência, moralidade e estética, e o “ser negro”, acaba por ser o indivíduo mais inferior. (VARGAS, 2017, pg. 85)

4.1 A EQUIDADE RACIAL NOS EUA E AS PROPOSIÇÕES PARA SUAS EFETIVAÇÃO NAS EMPRESAS AMERICANAS

Robert Livingston (2020) disciplina que o verdadeiro desafio para as corporações não é descobrir o que pode ser feito para combater o racismo sistêmico, mas se as empresas estão dispostas a fazer o que tem que ser feito, especialmente no tocante à política de equidade racial. Notadamente, apesar de todas as crenças, muitos estudos no século XXI documentaram que a discriminação racial é predominante no meio ambiente corporativo, e que, mesmo as organizações com fortes compromissos com a diversidade, não são menos propensas a discriminar.

Consoante estudos de Kaiser; Drury; Spalding et al (2009), a presença de valores e estruturas de diversidade pode realmente piorar as coisas, agravando uma organização em complacência e tornando os negros e as minorias étnicas mais propensos a serem ignorados ou duramente tratados, a partir do momento em que evidenciam as preocupações válidas sobre racismo.

Muitos brancos negam a existência de racismo contra pessoas de cor, porque assumem que o racismo é definido por ações deliberadamente motivadas por dolo e ódio. No entanto, aponta que as evidências das pesquisas indicam que o racismo nas corporações pode ocorrer sem consciência ou intenção. Quando definido simplesmente como avaliação diferencial ou tratamento baseado exclusivamente na raça, independentemente da intenção, o racismo ocorre com muito mais frequência do que a maioria dos brancos suspeita. (LIVINGSTON, 2020)

Kennedy (2020, p.46) defende que para serem eficazes, as estratégias de equidade racial devem ser sistêmicas, explícitas em relação a raça mais vulnerável, bem como orientada para a produção do resultado, devendo combater os efeitos do racismo sistêmico, não somente na forma de barreiras racializadas, mas também suas raízes¹³², nas formas como os sistemas criam e perpetuam resultados de sistemas racializados.

Tais estratégias devem ser específicas e mensuráveis, e não simplesmente parte dos objetivos de uma organização engajada neste propósito, posto que, à medida que a quantidade, profundidade e amplitude dos dados disponíveis aumentam, ferramentas analíticas avançadas são necessárias para orientar a criação, implementação e avaliação de políticas sociais de equidade racial no meio ambiente do trabalho. (KENNEDY, 2020, p. 46)

Conforme exhaustivamente explanado, parte do racismo é o resultado de fatores estruturais — leis estabelecidas, práticas institucionais e normas culturais. Muitas dessas causas não envolvem intenção dolosa. No entanto, os empregadores muitas vezes atribuem equivocadamente a discriminação no meio ambiente de trabalho, ao caráter de atores individuais - as chamadas “maças podres” – ao invés de fatores estruturais mais amplos. Implementam treinamentos para “consertar” os funcionários, dedicando relativamente pouca atenção ao que pode ser uma cultura organizacional tóxica, por exemplo, alternativamente a identificar e culpar os indivíduos quando surgem problemas. (LIVINGSTON, 2020)

¹³² Compreender as raízes de uma doença é fundamental para escolher o melhor remédio. Nesse sentido, o racismo pode ter muitas fontes psicológicas - preconceitos cognitivos, características de personalidade, visões de mundo ideológicas, insegurança psicológica, ameaça percebida ou necessidade de aprimoramento do poder e do ego.

No tocante à pesquisa de Terry Keleher e equipe do The Annie E. Casey Foundation¹³³ (2014, p.02.) a raça ocupa um lugar central nos padrões mais profundos e persistentes na sociedade de desigualdades sociais, exclusão e divisões dos EUA. As disparidades raciais, discriminação e a segregação são generalizadas e continuam a minar o tecido social da nação americana, em que a ausência de equidade, a estratificação econômica e a instabilidade social continuarão a aumentar, sem que haja a inclusão, o fim da marginalização econômica, política e cultural, como barreiras na busca por oportunidades de emprego.

Ao fundamentar que a raça desempenha um papel definidor na trajetória de vida e nos resultados de uma pessoa, a pesquisa identifica o complexo sistema de preceitos e desigualdades raciais enraizados na história, cultura e instituições dos Estados Unidos, indicando o sistema de racialização que rotineiramente confere vantagens e desvantagens com base na cor da pele e outras características, que deve ser claramente compreendido, diretamente desafiado e fundamentalmente transformado. (KELEHER e FOUNDATION, 2014, p.02)

Consoante a proposição de Elizabeth Kennedy no seu mais recente estudo (2020, p.46) as políticas sociais destinadas a equidade racial nas empresas americanas impõem a necessidade de análise de dados: a) coletando, desagregando, e analisando dados relacionados ao estudo da etnicidade; b) nomear a raça negra explicitamente quando se falar em disparidades raciais; c) investigar as causas estruturais das disparidades raciais e d) desenvolver estratégias para eliminar política, práticas e mensagens culturais que reforçam comportamentos diferenciados de raça. Aponta ainda que essa estrutura pode ajudar a orientar as corporações por meio de um processo de descoberta das barreiras racializadas internas e externas entre seus colaboradores.

¹³³ A Fundação Annie E. Casey é uma filantropia privada que desenvolve futuros melhores para as crianças americanas, por meio da criação de soluções para fortalecer famílias, construindo caminhos para oportunidades econômicas e transformando comunidades em dificuldades em lugares mais seguros e saudáveis para viver, trabalhar e crescer. Sua missão é garantir que as crianças nos Estados Unidos tenham um futuro brilhante, ante o fato simples e trágico comprovado nos dados coletados e nas histórias das comunidades que trabalham há décadas, que as crianças negras tem uma colina muito mais íngreme para escalar em direção a essa “estrela do norte”, a fim de alcançar o objetivo de equidade racial, de remover verdadeiramente as barreiras raciais fortificadas que os EUA construiu ao longo do tempo, requerendo pessoas dedicadas usando ferramentas sofisticadas para incorporar equidade e inclusão racial em todas as etapas de seu trabalho para as mudanças sociais.

Essas estratégias também decorrem dos resultados obtidos com o seu estudo anterior realizado na cidade de Baltimore em parceria com a ABC¹³⁴ (KENNEDY, 2019, p.07) para implementação de políticas de equidade racial nas empresas que apontaram para o fato de que nomear a raça como uma barreira estrutural é o primeiro passo importante para entender causas profundas e os efeitos persistentes da desigualdade, contudo, falar delas seria uma luta. (KENNEDY, 2019, p.09)

Ao final, Kennedy concluiu (2019, p.22), dentre diversas medidas, as seguintes proposições para as empresas que pretendem efetivar políticas de equidade racial como forma de combate: a) avaliar e compreender das maneiras pelas

¹³⁴ As constatações obtidas com esse estudo de políticas para equidade racial em Baltimore em 2017 (KENNEDY, 2019, p.06-07) obteve as seguintes constatações: a) Um número significativo de indivíduos e organizações engajados no desenvolvimento da força de trabalho reconhece que atender à maioria da população afro-americana não é, por si só, uma estratégia para promover a equidade racial. No entanto, a maioria não aplica uma lente de equidade racial ao projetar ou implementar programas, ou às suas próprias políticas, práticas e cultura internas do local de trabalho; b) Apenas uma minoria de profissionais da força de trabalho, financiadores e empregadores implementaram políticas e práticas projetadas intencionalmente para promover a equidade racial. Um número maior relata o interesse individual e institucional na criação de tais políticas e práticas, mas menciona a necessidade de assistência técnica e liderança adicionais para implementação; c) Embora profissionais, oficiais de programas e gerentes de locais de trabalho expressem fortes compromissos com a equidade racial, poucos atendem a organizações que fizeram da equidade racial um objetivo explícito em suas declarações de missão, planos estratégicos ou materiais de marketing. A maioria dos provedores, bem como as fundações privadas que apoiam seu trabalho, não identificaram resultados mensuráveis consistentes com as metas de equidade racial. Isso torna difícil medir o progresso de uma organização nesses objetivos, ou responsabilizá-los quando nenhum progresso significativo é feito. d) A maioria dos profissionais da força de trabalho, financiadores e empregadores parceiros não coletam e desagregam sistematicamente dados (ou, no caso de financiadores e agências governamentais, exigem o relato desses dados) para analisar o impacto de seus programas na equidade racial. O ambiente competitivo para a programação da força de trabalho reforça esses “desertos de dados”, pois as organizações relutam em compartilhar dados de nível de resultado que podem prejudicar suas chances de obter financiamento de outras fontes. e) Financiadores e empregadores de subsídios ficam mais à vontade para falar sobre justiça econômica e inclusão, que eles consideram mais inclusiva, do que equidade racial, que eles consideram percebem como potencialmente divisivas. Alguns citam a preocupação de que as políticas que dão prioridade aos afro-americanos possam entrar em conflito com a lei federal. Outros reconhecem que políticas “neutras raciais” ou “daltônicas” focadas apenas no empoderamento econômico podem reforçar a desigualdade racial e dificultar sua missão. f) Em todo o ecossistema da força de trabalho de Baltimore, há uma necessidade urgente de criar culturas no local de trabalho que sejam intencionalmente equitativas, diversas e inclusivas. Poucas organizações envolvidas no desenvolvimento da força de trabalho – principalmente no nível de fundação privada – têm funcionários e lideranças que refletem a demografia racial da cidade de Baltimore. Essa falta de representação é citada pelas partes interessadas como uma barreira significativa para o sucesso programático. g) Embora pareça haver consenso de que o avanço da equidade racial exige que os indivíduos se envolvam em conversas difíceis sobre raça, há uma falta de reconhecimento de que essas conversas são difíceis por diferentes razões. Reconhecer as barreiras raciais enfrentadas pelos participantes força os praticantes a lembrar inúmeras experiências pessoais com o racismo no local de trabalho. Para muitos, isso pode ser um exercício traumático, para o qual os praticantes precisam do mesmo tipo de apoio social e profissional que os participantes do programa.

quais a raça molda o meio ambiente do trabalho¹³⁵; b) definir o tom e estabelecer a prioridade para tratamento da temática de equidade racial¹³⁶; c) ser intencional, contínuo e consistente quanto à equidade racial¹³⁷; d) adotar uma abordagem holística para o desenvolvimento da força de trabalho;¹³⁸ e) rastrear, desagregar e analisar dados;¹³⁹ f) comprometer-se com a equidade e a inclusão como parte explícita de seu processo de contratação.

De outra sorte, propõe Robert Livingston (2020), acerca da efetivação de políticas de equidade racial no âmbito empresarial, que apelar para circunstâncias além do controle, seria outra maneira de exonerar práticas culturais ou institucionais profundamente enraizadas que são responsáveis pelas disparidades raciais, uma vez que destaca que a falta de diversidade de uma organização geralmente está ligada a esforços de recrutamento inadequados.

Acrescenta ainda que a discriminação no local de trabalho geralmente vem de pessoas bem-educadas, bem-intencionadas, de mente aberta e de bom coração que estão apenas flutuando, subestimando severamente o fluxo da corrente predominante em suas ações, posições e resultados, cujas práticas antirracistas, nada contra essa corrente, exigindo mais esforços, coragem e determinação do que simplesmente são acostumados a seguir o fluxo (LIVINGSTON, 2020)

¹³⁵ Indica que embora a maioria dos trabalhadores da cidade de Baltimore contratados pelos empregadores por meio de programas de desenvolvimento da força de trabalho sejam afro-americanos, poucos empregadores citam a equidade racial como seu objetivo principal na parceria com uma organização de desenvolvimento da força de trabalho. Embora o uso de uma lente de equidade racial seja reconhecido como uma estratégia eficaz para recrutar e reter os melhores talentos, os empregadores muitas vezes evitam falar explicitamente sobre equidade racial. No entanto, fazer isso em seus materiais de recrutamento e processos de entrevista, treinamentos no local de trabalho e reuniões de equipe ajuda a sinalizar para seus funcionários (existentes e potenciais) que o seu local de trabalho é comprometido com a igualdade de oportunidades para todos. A maioria dos empregadores relatou sentir falta de competência interna ao falar sobre raça. (KENNEDY, 2019, p.22)

¹³⁶ A liderança é essencial, tanto no seu local de trabalho quanto na comunidade em geral, haja vista que fazer um compromisso público com a equidade racial ajuda a definir o tom em todo o seu local de trabalho. (Idem)

¹³⁷ É importante que o “treinamento de diversidade” não seja visto como um exercício de conformidade único, na medida em que para promover efetivamente a equidade racial, você precisa trabalhar diariamente para combater o preconceito implícito. (Idem)

¹³⁸ Um compromisso com a equidade racial exige mais do que contratar uma força de trabalho diversificada, sendo importante fazer parcerias com organizações que podem ajudar a fornecer suporte contínuo aos seus funcionários, não apenas “treinamento de habilidades”. (Idem, p.23-24)

¹³⁹ A desagregação dos dados por raça, etnia, gênero e outros fatores demográficos relevantes pode revelar disparidades no avanço, retenção e rotatividade, cujas informações servirão de modelo para se realizar as mudanças informadas e intencionais que podem reduzir os custos associados à alta rotatividade e ao avanço desigual. Embora o uso de dados para descobrir disparidades raciais seja um primeiro passo necessário, é importante que as empresas, a partir dos resultados da coleta, estejam certas a respeito do que farão a partir deles. (Idem, p.25)

Para tanto, uma vez que as pessoas estão cientes do problema e de suas causas subjacentes, pontua ainda se elas se importam suficientemente para se propor a mudar algo, haja vista que simpatia e empatia¹⁴⁰ possuem conceitos distintos. Destaca-se que muitos brancos experimentam simpatia, ou pena, quando testemunham o racismo, mas que, o que é importante para levar à uma ação destinada ao enfrentamento do problema racial seria o experimentar da mesma frustração, raiva, que os negros sentem, notadamente quando este desejam solidariedade e justiça social, não simpatia, que simplesmente acalma os sintomas enquanto perpetua a doença. (Idem)

Defende que o uso de técnicas de empatia seria fundamental no progresso em direção à equidade racial porque afeta aos indivíduos ou organizações de maneira a provocá-los à tomada de algumas ações, e, em caso afirmativo, quais tipos de ações seriam adotadas. Destarte, propõe a título de estratégia para adoção das práticas de combate ao racismo com vista à equidade racial, as seguintes medidas mais acionáveis de categorias distintas, porém interconectadas: a) atitudes pessoais; normas culturais informais e c) políticas institucionais formais. (Idem)

Assim, entende que para combater de forma mais eficaz a discriminação no local de trabalho, os líderes devem considerar como eles podem executar intervenções em todas essas três frentes simultaneamente, considerando que o foco em apenas uma delas levaria a um resultado ineficaz, na medida em que, implementar políticas de diversidade institucional, sem qualquer tentativa de criar adesão dos funcionários, provavelmente produzirá uma reação negativa. (Idem)

Robert Livingston (2020) conclui que focar apenas em mudar atitudes sem estabelecer políticas institucionais que responsabilizem as pessoas por suas decisões e ações, pode gerar pouca mudança comportamental entre aqueles que não concordam com as políticas. Ou seja, estabelecer uma cultura organizacional de equidade racial, ligada a valores fundamentais e modelada pelo comportamento do CEO e de outros líderes importantes da empresa, pode influenciar tanto as atitudes individuais quanto as políticas institucionais. (Idem)

¹⁴⁰ Livingston (2020) inclusive propõe como medida de alcance de empatia a realização de exposições e da educação, exemplificando que o vídeo do assassinato de George Floyd expôs as pessoas a tenebrosa realidade do racismo de uma visceral, prolongada e inegável nos Estados Unidos. Da mesma forma, exemplifica como na década de 1960 os brancos do norte americano testemunharam manifestantes negros inocentes sendo espancados com cassetetes e explodidos com mangueiras de incêndio na televisão.

Quanto às propostas de Keleher e Fundation (2014, p.03), embora indicassem ser um grande desafio à realização do avanço da equidade e inclusão racial nas corporações, parecendo até mesmo assustador (deixando a indagação de como e por onde iniciar a efetivação destas políticas), consistiram em estabelecer 7 passos para a efetivação da política de equidade racial a serem adotadas: 1) estabelecer um entendimento de princípios de equidade racial e inclusão;¹⁴¹ (Idem, p.04); 2) engajamento afetado às populações e partes interessadas (stakeholders)¹⁴² (Idem, p.06); 3) recolher e analisar dados desagregados¹⁴³ (Idem, p.07); 4) análise de sistemas de condutas das causas raízes das desigualdades¹⁴⁴ (Idem, p.08); 5)

¹⁴¹ Os autores entendem que um dos desafios de comunicar efetivamente sobre raça é mover as pessoas da definição estreita e individualizada de racismo para uma consciência mais abrangente e sistêmica, no sentido de que, para evidenciar o racismo, é preciso nomeá-lo, enquadrá-lo e explicá-lo. Nesse sentido entendem que a construção de uma estrutura proativa para abordar questões de raça começa com uma compreensão e visão claras da igualdade e inclusão racial, não sendo suficiente a crítica e as reações às desigualdades, sendo necessário também saber como criar e construir proativamente a equidade racial. Estabelecer uma linguagem compartilhada para apresentar dados, descrever condições e resultados e identificar as causas das desigualdades tem uma função importante, na medida em que a linguagem comum cria uma narrativa que facilita a comunicação, o compromisso com a equidade racial tanto interna quanto externamente, além de criar uma plataforma para um trabalho coordenado em direção a resultados equitativos. Ainda a despeito desta medida, indicam a adoção dos elementos básicos da emissão efetiva para adoção da medida no âmbito interno corporativo, articulando: valores compartilhados; o problema; a causa; a solução; a ação necessária. (KELEHER e FUNDATION, 2014, p.04)

¹⁴² Um dos impactos da racialização sistêmica é a exclusão de pessoas negras na maioria das vias de tomadas de decisão, participação cívica e poder. Tanto as pessoas negras, na condição de população mais afetada, quanto os stakeholders, devem ter um papel crucial nos esforços de mudança social junto a população branca. Esforçar-se para engajar as partes interessadas que tem ativos e conexões autênticas com suas respectivas comunidades. Nesse sentido os autores trazem a importância da garantia de participação, direito de voz e propriedade de causa significativas, haja vista que, quanto mais cedo se envolvem as partes interessadas, mais cedo será possível a adoção de medidas a fim de criar oportunidades equitativas nas comunidades em que a empresa pretende servir. Destaca ainda a diferença entre engajamento e empoderamento das partes interessadas, na medida em que, o envolvimento, pode simplesmente consistir na obtenção de informações ou participações limitadas; o empoderamento, por sua vez, envolve as lideranças que assumem a tomada de decisões a fim de projetar soluções e estratégias em todas as fases dos esforços para promoção da mudança social, a exemplificar, um modelo de organização comunitária liderada por pessoa negra e focada na construção de poder, como uma estratégia particularmente importante nos avanços da justiça racial. (Idem, p.06)

¹⁴³ KELEHER e FUNDATION (2014, p.07) destacam que os avanços da equidade racial para a população negra requer dados, que são relatados para populações inteiras ou como agregados. No entanto, estes devem ser separados por raça, gênero e outras variáveis demográficas sempre que os dados estiverem disponíveis. A coleta, análise e uso de dados de raça e etnia devem ser parte integrante dos esforços de melhoria contínua, garantia de qualidade, supervisão e processos de prestação de contas de cada organização e sistema público. Uma vez utilizados internamente e com os princípios que lhe são correlatos, esses dados podem se tornar uma ferramenta analítica para gerenciar e alocar efetivamente os recursos necessários para ajudar a comunidade afetada, projetada a partir de um conjunto de questões que auxiliem na identificação do que for necessário.

¹⁴⁴ Os autores indicam ser fácil ficar sobrecarregado com a magnitude do racismo sistêmico e todas as suas manifestações diárias. Ao serem examinadas as causas-raiz dos resultados diferenciais leva em conta a convergência de raça, lugar, classe e história. Esse tipo de análise geralmente produz uma perspectiva estrutural que se concentra em políticas e práticas que podem reproduzir involuntariamente (e em épocas anteriores, intencionalmente) as desigualdades raciais. Para desafiar efetivamente a racialização sistêmica, seria preciso analisar os sistemas para a tomada

identificar estratégias e recursos alvos para abordar as causas raízes das desigualdades¹⁴⁵ (Idem, p.09); 6) conduzir avaliação de impacto de equidade racial para todas as políticas e tomada de decisão¹⁴⁶ (Idem, p.10); e 7) avaliar continuamente a eficácia e adaptação de estratégias¹⁴⁷ (Idem, p.11)

Keleher e Foundation (2014, p.03) concluem que muito dos trabalhos a serem direcionados na resolução dos problemas de cunho racial se concentram na necessidade de se remediar a discriminação e desigualdades logo após sua ocorrência. As desigualdades raciais muitas vezes abordadas tendem a ser pequenas em comparação com aquelas que não são.

Enquanto isso, indicam que novas manifestações de racismo continuam a emergir e a ultrapassar os próprios mecanismos e tentativas de solucioná-lo, a

de decisões informadas e estratégicas sobre como interromper e mudar padrões injustos, e somente através de uma análise de sistemas, ou análise de racismo estrutural, seria possível auxiliar no foco para os problemas de formas holísticas, considerando o contexto e a dinâmica de composição, para descobrir as causas-raiz e possíveis soluções. (KELEHER e FOUNDATION, 2014, p.08)

¹⁴⁵ Na visão dos autores, depois de conduzir uma análise de sistemas para identificar as causas-raiz das desigualdades, seria possível começar o desenvolvimento de possíveis estratégias e soluções para lidar com os problemas de equidade racial, através de um planejamento cuidadoso e do envolvimento das principais partes interessadas e parceiros, de maneira a criar mecanismos de mudanças nos seus investimentos e recursos direcionados ao avanço de soluções que podem ter transformação, impactos nos sistemas e comunidade. Organizações e sistemas devem direcionar programas, recursos, investimentos e estratégias para os grupos de pessoas que estão sendo deixados para trás e para aqueles que mais precisam deles. Estratégias e investimentos ideais promovem e promovem o aumento de oportunidades e diminuem as disparidades simultaneamente. Soluções racialmente equitativas e propostas de políticas têm um objetivo explícito de eliminar as disparidades raciais e aumentar a equidade racial. É tentador usar proxies como status socioeconômico ou local, mas raça requer atenção específica, distinta e suficiente. Refletir sobre valores positivos e compartilhados na solução das propostas, como, equidade, justiça, inclusão, dignidade e unidade são relevantes, contudo, proposições de soluções relativas à igualdade e equidade racial precisam ser concretas, viáveis, específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e oportunas. (Idem, p.09)

¹⁴⁶ A avaliação do impacto da equidade racial seria um exame sistemático de como uma ação ou decisão proposta provavelmente afetará diferentes grupos raciais e étnicos. É uma ferramenta útil para avaliar o efeito real ou previsto de políticas propostas, práticas institucionais, programas, planos e decisões orçamentárias. A avaliação do impacto da equidade racial pode ser uma ferramenta vital para reduzir, eliminar e prevenir a discriminação e desigualdades raciais e prevenir o racismo institucional. As avaliações de impacto da equidade racial são mais bem conduzidas durante o processo de tomada de decisões, antes de promulgar novas propostas. Podem ainda serem usados para informar decisões de forma muito semelhante a declarações de impacto ambiental, relatórios de impacto fiscal e avaliações de risco no local de trabalho (Idem, p.10)

¹⁴⁷ A implementação de estratégias de investimento que promovam a mudança políticas, a reforma do sistema e a entrega de programas são essenciais para remover barreiras e aumentar as oportunidades equitativas para as populações afetadas. Também é importante avaliar consistentemente se os investimentos das políticas sociais estão atingindo as metas declaradas de equidade racial. As organizações e os sistemas devem avaliar o progresso da equidade a cada passo e de forma contínua. Portanto, definir metas para os resultados de equidade racial pretendido, acompanhar os resultados, medir o progresso e implementar os ajustes de curso necessários são essenciais para realização do trabalho com eficiência. (Idem, p. 11)

exemplo da atuação dos Órgãos Legislativos e Tribunais Americanos¹⁴⁸ que estão a todo momento revertendo as tentativas civis de remediar a desigualdade racial, se valendo do daltonismo racial, promovendo a negação intencional a fim de evitar o reconhecimento do racismo. Por esta razão os esforços devem ser concentrados em

¹⁴⁸ Ao cotejar a jurisprudência da Suprema Corte Americana, Kennedy (2020, p.37) afirma que para muitos empregadores ou organizações de treinamento de força de trabalho que não possuem um conselho interno, a compreensão dos parâmetros legais que cercam a equidade racial é muitas vezes moldada pela cobertura da mídia relativa às decisões legais da Suprema Corte dos EUA. Na área de raça e ação afirmativa, a maioria das decisões emitidas e cobertas na mídia popular e social diz respeito às políticas de admissão ao ensino superior, cujas decisões da Suprema Corte tem consistentemente reafirmado a prioridade de “medidas neutras de raça”, corroborando a ideia do daltonismo racial (colorblindness). A exemplificar: 1- No caso *Regents of the University of California v. Bakke*, o Tribunal considerou que a raça pode ser considerada “como um fator” na admissão, mas que as cotas raciais são uma violação per se da Cláusula de Igualdade de Proteção. Nesse caso, que tratou de cotas para minorias raciais na *University of California, Davis Medical School*, a Corte estendeu um padrão de escrutínio estrito às políticas que foram criadas para incluir mais minorias raciais - em oposição ao tipo de políticas historicamente derrubadas em igualdade motivos de proteção que buscavam excluir minorias raciais. Ao fazê-lo, a Corte equiparou os esforços para promover a equidade para afro-americanos e outras populações marginalizadas com esforços que poderiam ser discriminatórios contra os brancos, reconhecendo que em *Bakke* as instituições públicas que se envolveram em discriminação racial não podem cumprir a Cláusula de Proteção de Equidade, cuja decisão determinou que “simplesmente encerrasse seus atos ilegais e adotasse uma postura neutra”; 2- No caso *Swann v. Charlotte-Mecklenburg Board of Education*, o Tribunal reiterou que “os planos de atribuição '[r]acialmente neutros' propostos pelas autoridades escolares a um tribunal distrital podem ser inadequados; tais planos podem falhar em neutralizar os efeitos contínuos da segregação escolar passada, resultando na localização discriminatória dos locais escolares ou das distorções do tamanho da escola para alcançar o sucesso. Em cada um desses casos, a criação de sistemas escolares públicos nos quais os efeitos da discriminação passada foram “eliminados de raiz a galhos” foi reconhecido como um objetivo social convincente que justifica o uso explícito da raça; 3- Em outro caso conhecido, *Grutter v. Bollinger* a Corte sustentou que, para considerar legalmente a raça, as instituições de ensino superior devem dar “consideração séria e de boa fé de alternativas viáveis de neutralidade racial” e que “remendos não exigem esgotamento de todas as alternativas concebíveis de raça neutra”. Nesse caso, o Tribunal confirmou o uso da raça como uma consideração no processo de admissão à Faculdade de Direito da Universidade de Michigan. Esses requisitos, que reforçam a ilusão do daltonismo racial baseada na assunção de que as políticas devem ser “neutras racialmente”, afastam as instituições de serem capazes de considerar as formas sistêmicas sociais pelas quais a raça afeta diretamente as oportunidades educacionais. Kennedy ainda afirma (2020, p. 38) Essas discussões de razão sistêmicas e estruturais para as disparidades na educação seriam úteis no contexto da compreensão da desigualdade racial no meio ambiente do trabalho e no direcionamento de soluções para ela; 4- No caso *Fisher v. University of Texas*, o Tribunal restringiu a intenção permissível das políticas de admissão baseadas em raça de uma universidade, seguindo a orientação do Tribunal em na jurisprudência firmada no precedente de *Grutter v. Bollinger*, a Universidade do Texas adotou um processo que considerava raça como um dos muitos “fatores positivos” na admissão, sendo convincente o interesse do Estado em englobar uma gama muito mais ampla de qualificações e características. Ao seguir o precedente do caso *Fisher*, Kennedy (2020, p. 39) afirma que os Tribunais aplicarão escrutínio estrito às políticas da universidade que consideram a raça nas políticas e procedimentos de admissão e exigem que a universidade demonstre que “alternativas de raça neutra” não produziram o mesmo resultado. Em cada um desses casos, a Suprema Corte reafirmou as qualidades positivas de um corpo discente diversificado, ao mesmo tempo em que restringiu a capacidade das universidades públicas de usar a raça como meio de alcançar essa diversidade. Para muitas partes interessadas no ecossistema corporativo, o impacto líquido desses casos universitários foi desencorajar ou apto de dissuadir totalmente os esforços para coletar, analisar e usar dados demográficos raciais dos trabalhadores para promover a equidade racial no meio ambiente de trabalho.

estratégias preventivas, a fim de que as desigualdades raciais não ocorram. (KELEHER e FOUNDATION, 2014, p.12)

Inobstante, diferentemente dos efeitos das ações afirmativas já realizadas no Brasil, conquanto essas sejam um remédio declarado para as redução das desigualdades sociais nos ambientes corporativos, reconhecidamente pelas cortes brasileiras, Kennedy (2020, p. 41) afirma que nos EUA, a Suprema Corte americana tem rejeitado a constitucionalidade de planos de empregadores voluntários que adotem políticas de equidade racial, dando preferência a trabalhadores de uma determinada raça, mesmo quando a intenção seja criar um ambiente mais diversificado e inclusivo, havendo até então o registro de somente dois precedentes como exceções, que, coincidentemente incidiu sobre a contratação de negros.

Embora se recusando a definir com precisão um plano de ação afirmativa que seria mantido como constitucional, a Suprema Corte Americana no caso Weber¹⁴⁹¹⁵⁰ estabeleceu nessas exceções três elementos que devem estar presentes para que tal plano de equidade seja eventualmente permitido: a) primeiro, um plano de ação afirmativa válido pode procurar recrutar empregos minoritários apenas em empregos tradicionalmente fechados; b) segundo lugar, tal plano não pode “impedir desnecessariamente os interesses dos empregados brancos” c) terceiro, um plano deve ser temporário, como no caso Kaiser, que previa seu término quando a

¹⁴⁹ A primeira, conforme articulado em *United Steelworkers v. Weber*, e a segunda no caso *Johnson v. Transportation Agency*. Em ambas ocorreu políticas voluntárias de ação afirmativa criadas para remediar discriminação reiterada por esse empregador. Mais especificamente, no caso *Weber*, um acordo negociado coletivamente na Kaiser Aluminium projetado para reverter desequilíbrios raciais conspícuos estabeleceu um programa de ação afirmativa para treinar trabalhadores não qualificados e incumbentes para empregos de artesãos. O plano reservou cinquenta por cento das vagas de treinamento para minorias raciais. Ao defender o plano, a Suprema Corte observou: “Seria irônico se uma lei desencadeada pela preocupação de uma nação ao longo de séculos de injustiça racial constituísse a primeira proibição legislativa de todos os esforços voluntários, privados e conscientes da raça para abolir os padrões tradicionais de segregação e hierarquia racial.” No entanto, rígidas “preferências raciais”, continuou a ser entendido pela Corte como violadores do Título VII.” (Kennedy, 2020, p. 41)

¹⁵⁰ No caso *Johnson*, a Suprema Corte refinou ainda mais os parâmetros para planos de ação afirmativa no local de trabalho. O Tribunal considerou que a evidência estatística de sub-representação entrincheirada de mulheres nos cargos de artesanato especializado da Agência de Transportes do Condado de Santa Clara era suficiente para justificar a implementação voluntária de um plano de ação afirmativa”. Primeiro, o Tribunal considerou se o plano da Agência buscava corrigir um “desequilíbrio manifesto” refletindo a sub-representação das mulheres em “categorias de trabalho tradicionalmente segregadas”. Embora a Agência não tenha citado estatísticas de todo o setor, o Tribunal ficou satisfeito com a prova dos números desequilibrados de emprego da Agência, que mostraram que nenhuma mulher detinha nenhum dos cargos da Agência. Em segundo lugar, a Corte examinou se o plano impedia desnecessariamente os direitos dos trabalhadores do sexo masculino, o que fez ao adotar metas flexíveis em vez de cotas rígidas. do que “manter”) uma força de trabalho equilibrada, o que, mesmo na ausência de data de rescisão, está implícito.

porcentagem de cargos de artesões qualificados, ocupados por afro-americanos nas fábricas Kaiser, se aproximasse da porcentagem de afro-americanos na força de trabalho. (Kennedy,2020, p. 41-42)

Para Robert Livingston (2020) muitas organizações que desejam maior diversidade, equidade e inclusão podem não estar dispostas a investir tempo, energia, recursos e comprometimentos necessários para seu acontecimento. Afirma que, adoção de políticas sociais de equidade racial costumam menos do que possa imaginar, cujos objetivos aparentemente conflitantes ou compromissos concorrentes costumam ser relativamente fáceis de conciliar, uma vez identificadas as suposições subjacentes.

Como visto, nos EUA, para defender a justiça racial nas empresas, não basta que os defensores da equidade racial denunciem o racismo institucional, devem realizar a defesa de uma ideal de justiça racial concentrada na prevenção do racismo, institucionalizando a equidade racial. (Keleher e Fundation, 2014, p.12)

Ao pensar sobre justiça no contexto da sociedade americana, os líderes devem considerar os campos de jogo desnivelados e outras barreiras que existem - desde que estejam cientes do racismo sistêmico. Devem ter a coragem de fazer chamadas difíceis ou controversas, na medida em que resultados justos podem exigir um processo de tratamento diferente das pessoas, em que, tratamento diferente não é o mesmo que tratamento “especial”, posto que este último está ligado ao favoritismo, não à equidade. (LIVINGSTON, 2020)

Para tanto, ainda que pareça assustador a institucionalização da equidade racial, esta deve focar na prevenção de como o racismo institucional pode ser feito, colocando em prática diversas medidas de parceria, aprendizado e liderança, modelando condutas equitativas e inclusivas no meio ambiente do trabalho, oferecendo experiência, conhecimento e credibilidade para auxiliar a comunidade negra. (Keleher e Fundation, 2014, p.12)

4.1.1 A nova abordagem das empresas americanas nas políticas de equidade racial: responsabilidade?

Mesmo embora tenha havido décadas de esforços por parte de organizações de setores públicos, privados e sócias, a desigualdade racial ainda

aumenta nos Estados Unidos, o que ensejou um esforço concertado e coordenado com intuito de reverter essa tendência. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

O despertar das empresas para a pauta de equidade racial decorreu a partir da morte do afro-americano George Floyd, ocorrida em 25 de maio de 2020 na cidade de Mineapollis, nos EUA, desencadeou protestos em todo país, fazendo com que as corporações não mais se silenciasse diante da ocorrência e passasse a assumir um papel ativo no enfrentamento do racismo sistêmico. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

Organizações do setor privado e social se apressaram em responder, e muitas se comprometeram a promover a igualdade racial. Entre 25 de maio e o final de outubro de 2020, cerca de um terço das empresas da Fortune 1000 fizeram uma declaração pública sobre equidade racial. Dessas empresas, 93% seguiram com um compromisso interno ou externo e 57% anunciaram publicamente o valor que estavam se comprometendo com iniciativas de igualdade racial, prometendo um total de US\$ 66 bilhões. Mais de três quintos dos compromissos financeiros externos se estendem explicitamente por vários anos. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

Mesmo embora as corporações americanas costumassem a ficar quietas em momentos de agitação pública e hesitantes de adotar determinada posição política, por medo de atingir seus clientes (FRIEDMAN, 2020), desde então, do Vale do Silício a Wall Street, as empresas passaram a proclamar o jargão do fato “vidas negras importam” (“black lives matter”)¹⁵¹ (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021) cujas repercussões promoveram a solidariedade com os manifestantes, promovendo o engajamento em iniciativas para doações, investimentos e além disso, firmarem o

¹⁵¹ Em 2013, três organizadoras negras – Alicia Garza, Patrisse Cullors e Opal Tometi – criaram um projeto de construção de movimento e vontade política centrado no negro chamado Black Lives Matter. Black Lives Matter começou com uma hashtag de mídia social, #BlackLivesMatter, após a absolvição de George Zimmerman na morte de Trayvon Martin em 2012. O movimento cresceu nacionalmente em 2014 após as mortes de Michael Brown no Missouri e Eric Garner em Nova York. Desde então, estabeleceu-se como um movimento mundial, principalmente após a morte de George Floyd nas mãos da polícia em Minneapolis, MN. Mais recentemente, #Black Lives Matter liderou manifestações em todo o mundo protestando contra a brutalidade policial e o racismo sistemático que afeta esmagadoramente a comunidade negra. De acordo com o site Black Lives Matter, eles foram "fundados em 2013 em resposta à absolvição do assassino de Trayvon Martin. Black Lives Matter Foundation, Inc é uma organização global nos EUA, Reino Unido e Canadá, cuja missão é erradicar a supremacia branca e construir poder local para intervir na violência infligida às comunidades negras pelo estado e vigilantes. Ao combater e combater atos de violência, criando espaço para a imaginação e inovação negra e centralizando a alegria negra, estamos conquistando melhorias imediatas em nossas vidas." (HOWARD UNIVERSITY, 2021)

compromisso em realizar uma cultura destinadas a inclusão da comunidade negra. (FRIEDMAN, 2020)

A dimensão da mídia sobre o fato levou ao CEO do JPMorgan Chase¹⁵², Jamie Dimon, a adotar a postura dos protestos do ex-jogador Colin Kaepernick (ex-quarterback da NFL- National Football League), contra a brutalidade policial que resultou na morte do afro-americano, de se ajoelhar com os funcionários do banco. Uma das maiores redes de fast food do mundo, o Mc Donald's, declarou que Floyd e outros negros americanos mortos são "como um deles" (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021), além do reconhecimento de grandes e pequenas empresas de que o Juneteenth – dia o qual se comemora a abolição da escravidão americana – seria feriado. (FRIEDMAN, 2020)

A partir de então, conforme Friedman (2020) muitas outras corporações americanas anunciaram a intenção de fazer mudanças concretas dentro de suas próprias instituições, bem como na forma realizar seus novos negócios, das quais destacamos: a) Adidas¹⁵³; b) Amazon e IBM¹⁵⁴; c) Adreessen Horowitz¹⁵⁵; d) Apple¹⁵⁶;

¹⁵² O JPMorgan Chase & Co. é uma das instituições financeiras mais antigas, maiores e mais conhecidas do mundo. A empresa foi construída com base em mais de 1.200 instituições predecessoras que se uniram ao longo dos anos para formar a empresa de hoje. Suas raízes remontam a 1799 na cidade de Nova York, e suas muitas empresas de patrimônio conhecidas incluem JP Morgan & Co., The Chase Manhattan Bank, Bank One, Manufacturers Hanover Trust Co., Chemical Bank, The First National Bank of Chicago, National Bank of Detroit, The Bear Stearns Companies Inc., Robert Fleming Holdings, Cazenove Group e os negócios adquiridos na transação do Washington Mutual. Cada uma dessas empresas, em seu tempo, estava intimamente ligada às inovações em finanças e ao crescimento das economias americanas e globais. (JPMORGAN CHASE, 2021)

¹⁵³ A marca gigante de roupas esportivas disse que preencheria pelo menos 30 por cento de todas as vagas abertas na Adidas e na Reebok, que também possui participação, com candidatos negros ou latinos.

¹⁵⁴ A Amazon colocou uma moratória de um ano no uso policial do Rekognition, sua tecnologia de reconhecimento facial, que foi criticada por seu tratamento injusto aos afro-americanos. Da mesma forma, a IBM disse que não iria mais oferecer, desenvolver ou pesquisar tecnologia de reconhecimento facial, citando potenciais abusos de direitos humanos e privacidade.

¹⁵⁵ A empresa de investimentos doou US\$ 2,2 milhões para iniciar o fundo Talent x Opportunity , um programa desenvolvido para apoiar empreendedores de comunidades carentes. A empresa fornecerá aos empreendedores capital inicial e treinamento para ajudar a iniciar seus negócios.

¹⁵⁶ A empresa de tecnologia está criando um campo de empreendedorismo para desenvolvedores de software negros promoverem seus melhores trabalhos e ideias, e disse que aumentaria o número de fornecedores de propriedade de negros que forneceram materiais para suas operações.

e) Estée Lauder Companies¹⁵⁷; f) Facebook¹⁵⁸; g) FitBit¹⁵⁹; h) NASCAR¹⁶⁰; i) PayPal¹⁶¹; j) PepsiCo¹⁶²; k) Pinterest¹⁶³; l) Sephora e Rent the Runway¹⁶⁴; m)

¹⁵⁷ A marca de cosméticos disse que garantiria que a porcentagem de funcionários negros em todos os níveis da empresa espelhasse a porcentagem de negros que compõem a população dos Estados Unidos nos próximos cinco anos. Também se comprometeu a dobrar os recrutados de faculdades e universidades historicamente negras nos próximos dois anos. Nos próximos três anos, a empresa se comprometeu a dobrar o valor que gasta atualmente na aquisição de ingredientes, materiais de embalagem e suprimentos de empresas de propriedade de negros. (FRIEDMAN, 2020)

¹⁵⁸ A empresa prometeu dobrar o número de funcionários negros e latinos até 2023 e aumentar o número de negros em cargos de liderança em 30% nos próximos cinco anos. O Facebook também se comprometeu a gastar pelo menos US\$ 100 milhões anualmente em fornecedores de propriedade de negros, de empresas de marketing a empresas de construção. (Idem)

¹⁵⁹ A empresa por trás do aplicativo de fitness disse que apoiaria projetos de pesquisa para abordar condições de saúde que afetam desproporcionalmente os negros, incluindo o Covid-19. A FitBit também se comprometeu a oferecer mais treinos de influenciadores de fitness negros em seu aplicativo e apresentá-los em seus canais de mídia social. (Idem)

¹⁶⁰ A organização de automobilismo proibiu as bandeiras confederadas de seus eventos e propriedades. A NASCAR começou a pedir aos fãs que parassem de levar bandeiras de batalha confederadas para suas corridas em 2015, mas muitos hastearam a bandeira de qualquer maneira, içando-a em cima de campistas e trailers em campos ao redor das pistas de corrida. A NASCAR disse que estabeleceria protocolos para aplicação em suas trilhas. (Idem)

¹⁶¹ A plataforma de pagamento criou um fundo de US\$ 500 milhões para apoiar empresas negras e minoritárias, fortalecendo os laços com bancos comunitários e cooperativas de crédito que atendem comunidades sub-representadas, além de investir diretamente em startups lideradas por negros e outras minorias. Outros US\$ 10 milhões foram reservados para subsídios para ajudar empresas de propriedade de negros afetadas pelo Covid-19, com US\$ 5 milhões adicionais para financiar subsídios de programas e presentes correspondentes a funcionários para organizações sem fins lucrativos que trabalham com empresários negros. O PayPal também se comprometeu a investir US\$ 15 milhões em esforços para criar programas internos de diversidade e inclusão mais robustos. (Idem)

¹⁶² A gigante das bebidas disse que aumentaria seu número de gerentes negros em 30% até 2025. Comprometeu-se a adicionar mais de 250 funcionários negros a seus cargos gerenciais, incluindo um mínimo de 100 funcionários negros nos cargos executivos. A empresa disse que dobrará os gastos com fornecedores de propriedade de negros e criará mais empregos para negros em suas agências de marketing. (Idem)

¹⁶³ O Pinterest disse que trabalharia para exibir conteúdo sobre justiça racial em sua plataforma e remover todos os anúncios dos resultados de pesquisa do Black Lives Matter para que os usuários pudessem se concentrar em aprender sobre o movimento. (Idem)

¹⁶⁴ A cadeia de beleza assumiu o compromisso de “15%”, o que significa que tentará aumentar para 15% a quantidade de espaço dado nas prateleiras a produtos de empresas de propriedade de negros. A Rent the Runway também se comprometeu com a promessa de “15%”. (Idem)

SoftBank¹⁶⁵; n) Target¹⁶⁶; o) Treck¹⁶⁷; p) Viacom CBS¹⁶⁸; r) Walmart¹⁶⁹ s) WarnerMedia¹⁷⁰; t) YouTube¹⁷¹. (FRIEDMAN, 2020)

Consoante explana Fitzhugh, Julien, Noel et al (2020)¹⁷² ao analisar o compromisso financeiro firmados com a equidade racial, por mais de 1.100 empresas e instituições filantrópicas, em um período compreendido de 1º de novembro de 2020 a 19 de maio de 2021, ao todo foi levantada que estas organizações juntas se comprometeram com quase US\$ 134 bilhões. Somados com a estimativa do período anterior, de US\$ 66 bilhões, descobriram que as empresas, desde o assassinato de George Floyd dedicaram em torno de US\$ 200 bilhões para aumentar os esforços em prol da justiça racial, comunidades de renda média, minoritárias e desenvolvimento

¹⁶⁵ O conglomerado japonês disse que iniciará um fundo de US\$ 100 milhões para investir em empresas lideradas por empresários minoritários nos Estados Unidos. (Idem)

¹⁶⁶ A varejista, que tem sede em Minneapolis, onde Floyd foi morto, está doando 10.000 horas de serviços de consultoria para pequenas empresas pertencentes a negros nas cidades gêmeas para ajudar nos esforços de reconstrução. (Idem)

¹⁶⁷ A fabricante de bicicletas, para ajudar a tornar o ciclismo competitivo mais diversificado, a Trek prometeu estabelecer um fundo de bolsas para equipar 25 equipes da National Interscholastic Cycling Association compostas por crianças de diversas origens étnicas pelos próximos 10 anos. (Idem)

¹⁶⁸ Uma das subsidiárias da Viacom, a BET, iniciou uma iniciativa de justiça social de US\$ 25 milhões chamada Content for Change. Na sexta-feira, começou a exibir a programação original em formato curto e uma série de filmes, incluindo “Selma” e “Faça a coisa certa”. (Idem)

¹⁶⁹ A gigante do varejo disse que vai acabar com a prática de armazenar “produtos cosméticos multiculturais” em caixas trancadas em suas lojas. CVS e Walgreens seguiram o exemplo. O Walmart também disse que investiria US\$ 100 milhões nos próximos cinco anos para criar um Centro de Equidade Racial. A missão do centro será apoiar iniciativas filantrópicas que abordam o racismo sistêmico na sociedade americana, incluindo treinamento profissional e reforma da justiça criminal. (Idem)

¹⁷⁰ A empresa se comprometeu em 4 de junho, em conjunto a HBO Max, de propriedade da WarnerMedia, remover temporariamente “E o Vento Levou” de sua biblioteca após os protestos de George Floyd, mas depois disse que o filme retornaria à plataforma, acompanhado de uma introdução que coloca o filme em contexto histórico. (Idem)

¹⁷¹ A plataforma de propriedade do Google investiu em um fundo de US\$ 100 milhões para apoiar e promover o trabalho de criadores e artistas negros. Também se comprometeu a reexaminar suas políticas para garantir que usuários e artistas negros fossem protegidos de conteúdo de supremacia branca e bullying. (Idem)

¹⁷² Os atores destacam que o ano de 2020 foi um ano de muitas perdas, de muitas vidas perdidas em todo mundo e nos Estados Unidos em particular. Destacam que essas vidas perdidas são desproporcionalmente vidas negras. 2020 viu os assassinatos de George Floyd, Breonna Taylor e inúmeros outros nas mãos da polícia e a morte de mais de 46.000 negros americanos por COVID-19. Ao citar o American Public Media Research Lab, a nova taxa de mortalidade por coronavírus para os americanos negros é pelo menos o dobro da dos americanos brancos. A disparidade é profunda: se os americanos negros tivessem morrido de COVID-19 na mesma proporção que os americanos brancos, mais de 22.000 americanos negros ainda estariam vivos hoje. Indicaram ainda que o fardo econômico da pandemia também caiu mais pesadamente sobre trabalhadores negros e empresários negros. Em outubro, a taxa de desemprego para os americanos negros era de quase 11%, contra 6% para os americanos brancos. O Federal Reserve Bank de Nova York descobriu que mais de 40% das empresas de propriedade de negros nos Estados Unidos fecharam entre fevereiro e abril de 2020, contra cerca de 17% das empresas de propriedade de brancos. Ao longo desses três meses, o número de empresários negros caiu em impressionantes 440.000. É provável que as perdas cresçam: em setembro, quase metade dos empresários negros disseram que, sem apoio federal, só poderiam permanecer no negócio por mais seis meses.

comunitário. Destas, as instituições financeiras foram responsáveis por 90% do total dos compromissos assumidos no ano passado. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

Mesmo embora o ano de 2020 tenha sido de muitas perdas, de vidas e econômicas por conta da pandemia do COVID-19, este ano também promoveu de muitas responsabilidades, a partir de um ponto de inflexão para abordar as desigualdades raciais profundas, cujos protestos globais após o assassinato de George Floyd demonstraram essa conscientização generalizada e disposição para se fazer algo pela equidade racial. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

Contudo, após mais de um ano após os acontecimentos em que as empresas americanas garantiram aos funcionários e consumidores, compromissos corporativos sem precedentes com causas de justiça racial, foi identificado limites de seu poder para remediar os problemas estruturais. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

Conforme apresentam Jan, McGregore, Hoyer (2021) Apple e AbbVie, Facebook e Pfizer, Johnson & Johnson e Procter & Gamble e outras grandes corporações fizeram amplas reivindicações sobre o que fariam, prometendo ser uma força para a mudança social e combater o racismo e a injustiça racial, incluindo a violência contra os negros americanos, bem como onde e como dedicariam seu dinheiro, apresentando os sinais mais visíveis de suas prioridades.

Realizando um recorte das 50 maiores empresas americanas e suas fundações, o comprometimento coletivo de pelo menos US\$ 49,5 bilhões¹⁷³¹⁷⁴ desde os eventos de maio de 2020, para combater a desigualdade racial é considerada uma quantia que parece inigualável em escala. Destes, 90% desse valor foi alocado em empréstimos ou investimentos com os quais eles poderiam lucrar, mais da metade na forma de hipoteca, dos quais, dois bancos JPMorgan Chase e Bank of America, responderam por quase todos esses compromissos. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

¹⁷³ Enquanto isso, US\$ 4,2 bilhões do total prometido são na forma de doações definitivas. Desse total, as empresas relataram que apenas uma pequena fração – cerca de US\$ 70 milhões – foi para organizações focadas especificamente na reforma da justiça criminal, a causa que enviou milhões às ruas protestando contra o assassinato de Floyd por um policial de Minneapolis. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

¹⁷⁴ Os US\$ 4,2 bilhões em doações, a serem desembolsados ao longo de uma década em alguns casos, representam menos de 1% dos US\$ 525,6 bilhões em lucro líquido auferido pelas 50 empresas no ano mais recente, segundo dados da S&P Global Market Intelligence

Contudo, como ressalta Fitzhugh, Julien, Noel et al (2020) as organizações de igualdade racial enfrentam muitos dos mesmos desafios que outros grupos e movimentos, registrando que a ação coletiva que reúne os atores dos setores público, privado e social é a forma mais promissora de criar mudanças amplas e permanentes nesta complexa questão. Tal abordagem se basearia nas experiências e conhecimentos de organizações de igualdade racial e comunidades negras, e poderia ampliar suas forças e capacidades consideráveis, das quais, acreditam que nenhum setor sozinho pode resolver esse problema sozinho.¹⁷⁵

Isto porque, como afirma Livingston (2020) a equidade apresenta um desafio maior para a obtenção de consenso do que a igualdade, e pensar sobre justiça no contexto da sociedade americana, deve levar em consideração as lideranças que entendam que os campos de jogo são desnivelados e outras barreiras existem, sendo imperativo a ciência acerca do racismo sistêmico.

Além do mais, Jan, McGregore, Hoyer (2021)¹⁷⁶ indica que as promessas feitas pelas empresas para cumprimento com as metas de redução das desigualdades raciais e adoção de políticas de equidade racial são difíceis de serem mensuráveis. Indica ser difícil investigar o alcance desses resultados, por ausência de uma entidade destinada ao acompanhamento e rastreamento do cumprimento dessas promessas, mesmo porque, sequer a sociedade saberia identificar, posto que as empresas não são obrigadas a informar para onde está direcionando seus recursos e seus impactos.

Entretanto, uma pesquisa analisou dados fornecidos das 44 de 50 empresas americanas mais valiosas, juntamente com declarações públicas e relatórios da empresa, para rastrear promessas feitas após o maio de 2020, dentre elas organizações de caridade, empréstimos e investimentos¹⁷⁷. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

¹⁷⁵ Citando o Professor Phillip Atiba Goff, professor da Universidade de Yale e cofundador do Center for Policing Equity, Jan, McGregore, Hoyer (2021), as corporações não são configuradas para exercer seu poder para o bem maior, tanto quanto nós lhes damos crédito, muitas vezes, sendo limitadas por coisas que sentem que precisam fazer para gerenciar sua marca em um mundo em que a libertação negra não tem consenso.

¹⁷⁶ Informa a Reitora Associada da Universidade de Indiana, Una Osili, que lidera o relatório anual da filantropia americana, a pesquisa e publicação do "Giving USA", que como essas são promessas, não há nenhuma entidade que irá responsabilizar essas organizações, sendo ainda esperançosa com os esforços corporativos, ela acrescentou, que se questiona sobre o acompanhamento, se haverá em três a quatro anos essa situação para continuar a levantar essas questões. (Jan, McGregore, Hoyer, 2021)

¹⁷⁷ Até a realização do levantamento, 37 empresas confirmaram o desembolso de pelo menos US\$ 1,7 bilhão dos US\$ 49,5 bilhões prometidos. Sete das empresas que forneceram dados sobre seus compromissos com a justiça racial se recusaram a descrever quanto já haviam gasto. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

Do resultado da análise, as empresas estão dedicando mais recursos para promover a mobilidade econômica ascendente dos negros, por meio do aumento de oportunidade de casa própria, empreendedorismo e educação. Entre os investimentos destinados a diminuir a diferença racial de riqueza estão os US\$ 28 bilhões em empréstimos para habitação e negócios em comunidades negras e latinas que o JPMorgan Chase prometeu, com o objetivo de transferir 40.000 famílias para a casa própria nos próximos cinco anos. O PayPal está investindo US\$ 500 milhões em instituições financeiras e fundos de capital de risco negros e latinos. O Google está doando US\$ 50 milhões para faculdades e universidades historicamente negras para aumentar a representação negra no setor de tecnologia. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

As evidências sugerem que, embora os setores público, privado e social¹⁷⁸ tenham se engajado em esforços significativos para combater a desigualdade racial, as disparidades raciais são produzidas, reforçadas e amplificadas em todos os setores. Os negros americanos enfrentam desvantagens sistêmicas no setor privado, e as soluções orientadas para o mercado não atendem totalmente às necessidades — ou correspondem às realidades — dos negros americanos. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

Entretanto, nos novos compromissos com a justiça racial desde a morte de Floyd, as empresas estão se expandindo além da filantropia tradicional, incorporando iniciativas de justiça racial em seu curso regular de negócios. Além dos compromissos financeiros externos analisados, as empresas disseram que estão diversificando sua força de trabalho até os cargos mais bem pagos, além de aumentar suas compras de bens e serviços de empresas de propriedade de negros. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

De outra sorte, corporações com fins lucrativos não impulsionarão mudanças transformacionais com dinheiro apenas com dinheiro, afirma Jan, McGregore, Hoyer (2021). Isso exigirá mudanças nas políticas corporativas e governamentais destinadas a abordar a destruição histórica da riqueza negra, cuja

¹⁷⁸ Da mesma forma, embora a reforma política possa ter um impacto poderoso, as intervenções governamentais sozinhas não podem abordar as desigualdades raciais, especialmente porque as ferramentas e soluções do setor público não estão igualmente disponíveis para os negros americanos. As organizações da sociedade civil são incapazes de preencher essas lacunas por conta própria. Em suma, as soluções de um único setor não podem abordar totalmente as barreiras ao avanço dos negros. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

pesquisa se concentra na inclusão financeira e na diferença de riqueza racial. (JAN, MCGREGORE, HOYER, 2021)

Embora os dados demonstrem que as barreiras raciais configurem verdadeiros abismos entre seus cidadãos, os EUA está mais focado na questão da justiça racial do que nunca, sendo imperativo garantir que o compromisso sem precedentes de recursos e foco na equidade racial seja canalizado de forma eficaz, seja impactante, ofereça um alto retorno sobre o investimento para a sociedade e traga progresso real para indivíduos integrantes da comunidade negra, tão mazelada na sociedade. (FITZHUGH, JULIEN, NOEL et al 2020)

4.2 AS PROPOSIÇÕES DAS EMPRESAS BRASILEIRAS PARA EFETIVAÇÃO DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE EQUIDADE RACIAL

De certo que a repercussão da morte de George Floyd ganhou proporções mundiais, sobretudo com o movimento espreado ao longo do território americano denominado “vidas negras importam” (“black lives matter”). Todavia, para além de todas as violências cotidianas perpetradas contra o povo negro no Brasil, um fato específico também chamou a atenção do empresariado brasileiro, qual seja, a morte de João Alberto Silveira Freitas, asfixiado em uma das unidades das maiores redes de supermercados brasileiras, o Carrefour.¹⁷⁹ (ESTADÃO CONTEÚDO, 2021)

Tanto no Brasil quanto em todo o mundo, movimentos negros – como o Black Lives Matter, Afropunk, Coalizão Negra por Direitos, entre outros – têm exigido mudanças sociais, corporativas e constitucionais que garantam justiça aos crimes relacionados ao racismo, mais segurança para homens e mulheres pretos e,

¹⁷⁹ Um homem negro foi espancado e morto por dois homens brancos em uma unidade do supermercado Carrefour em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, na noite desta quinta-feira, 19. Informações preliminares apontam que os agressores foram um segurança e um PM temporário. A vítima, João Alberto Silveira Freitas, tinha 40 anos. A Polícia Civil do Estado investiga o crime. Nesta sexta-feira, 20, comemora-se o Dia da Consciência Negra. De acordo com o delegado Leandro Bodoia, plantonista da Delegacia de Homicídio e Proteção à Pessoa, teria havido um desentendimento entre a vítima e funcionários. Testemunhas disseram que João Alberto fez "gestos agressivos" dentro do supermercado enquanto passava as compras pelo caixa. "Não foi nada muito grave", diz o delegado. Neste momento, os seguranças foram chamados e o conduziram para fora da loja. A esposa da vítima seguiu dentro do estabelecimento finalizando a compra. As câmeras de segurança mostraram o homem desferindo um soco no segurança. Neste momento teriam começado as agressões. Além do segurança do Carrefour, um policial militar temporário que estaria no local como cliente também participou do crime. Quando a esposa de João Alberto saiu do supermercado em direção ao estacionamento, viu a cena. Uma ambulância do Samu foi ao local e tentou reanimá-lo, mas ele não resistiu às agressões. Os suspeitos foram presos em flagrante. (Estadão Conteúdo, 2020)

principalmente, o direito de igualdade em todos os ambientes, seja dentro das empresas, em eventos, mídias, entre outros. (SYNERGIA, 2021)¹⁸⁰

A título de informação, no Brasil, em junho de 2020, as pessoas que se declararam pretas e pardas correspondiam a 54,9% da força de trabalho¹⁸¹, sendo 52,5% dos ocupados¹⁸² e 60,3% dos desocupados. Durante os primeiros meses da pandemia no país, a taxa de desocupação cresceu para todos os grupos de cor ou raça, com média geral passando de 10,7% para 13,1% entre maio e julho. Considerando-se somente a população negra – homens e mulheres –, essa elevação foi ainda superior: passou de 10,7% e 13,8% para, respectivamente, 12,7% e 17,6%. Quanto à ocupação informal, estima-se que 37,2% dos ocupados estavam nessa situação em maio de 2020, sendo que a informalidade nas relações de trabalho incide majoritariamente sobre a população negra. (IBGE, 2020)

Consoante Silva e Silva (2021, p.52), as múltiplas e interseccionais desigualdades que pesam sobre a população negra têm se apresentado de modo intenso e se agravado durante esse tempo de pandemia no Brasil. Além da atenção aos efeitos diretos das condições de saúde e de acesso a atendimento médico, as perspectivas de subsistência e inserção laboral mostram-se essenciais para, ao menos, não permitir a ampliação das desigualdades raciais, tão marcantes e estruturantes no país.

Ademais, a estratificação do mercado de trabalho no Brasil, além de ser agudizada nesse período pandêmico, trouxe outras consequências, promovendo o aumento da desocupação, entre a população ocupada. Foram os cidadãos pretos e pardos que, por um lado, mais sofreram afastamento do trabalho, e, por outro, menos se beneficiaram da manutenção do vínculo laboral por trabalho remoto, porquanto a ampla maioria da capacidade laboral submetida à situação de desemprego oculto por desalento, em grande parte, se justificasse pela impossibilidade de buscar emprego durante a pandemia. (SILVA e SILVA, 2021).

¹⁸⁰ Inclusive em Outubro de 2021, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, através de 8 votos contra 1, que o crime de injúria racial se equipara ao crime de racismo e é imprescritível, ou seja, pode ser julgado independentemente do tempo em que foi cometido. Isso dá oportunidade para que as vítimas abram ocorrência para crimes sofridos a qualquer tempo. (SYNERGIA, 2021)

¹⁸¹ Pessoas com 14 anos ou mais, ocupadas e desocupadas.

¹⁸² Considera-se ocupadas “as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios [...] ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana” (IBGE, 2020, p. 8)

Não obstante, imbuídas dos acontecimentos mundiais a partir da morte de George Floyd nos EUA, e de João Alberto Silveira Freitas, no Brasil, um movimento iniciado no ano de 2020, pelas empresas BRF, Coca-Cola, PepsiCo, Danone, General Mills, Heineken, JBS, Kellogg, L'Oréal, Mars, Mondeléz International e Nestlé, através do manifesto de solidariedade à dor de familiares e amigos de João Alberto Silveira Freitas¹⁸³, levaram estas empresas a assumirem a realidade do racismo no país e suas consequências. (FILIPPE, 2020)

Ao reconhecerem a necessidade de mudança dessa realidade, as 12 companhias que, juntas, respondem pela contratação de mais de 235.000 funcionários no Brasil convidaram outras empresas e indústrias a se unirem no compromisso pela equidade racial, levando a um efeito em cascata, com a posterior adesão da P&G, AMBEV e o próprio Carrefour. (FILIPPE, 2020)¹⁸⁴

Posteriormente, em junho de 2021, 45 empresas de diferentes setores, ao se engajarem no programa de equidade racial, lançaram um programa para combater o racismo no Brasil, através da criação do programa “MOVER – Movimento pela Equidade Racial”¹⁸⁵, cujos participantes de destaques são companhias como Ambev, Coca-Cola, Carrefour e Nestlé. (PEZZOTI, 2021)

A iniciativa se comprometeu a capacitar 3 milhões de pessoas para novos empregos, além de gerar 10 mil novas posições de lideranças de pessoas negras até 2030, sendo que as signatárias do movimento, se comprometeram a fazer parte desta

¹⁸³ Destaca-se que à época da ocorrência o presidente global da rede, Alexandre Bompard, havia cobrado o posicionamento local via uma publicação em sua rede social na qual se manifestava que seus valores e os valores do Carrefour não compactuam com racismo e violência, esperando que o Grupo Carrefour Brasil se comprometesse, além das políticas já implantadas pela empresa. (FILLIPE, 2020)

¹⁸⁴ No dia seguinte a ocorrência no Carrefour, uma Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial divulgou uma nota de repúdio e afirmou ter removido o Carrefour da iniciativa até então com 73 companhias. (IDEM)

¹⁸⁵ Integram esse movimento as empresas Alcoa, Aliansce Sonae, Align, Ambev, Americanas, Arcos Dorados (Mc Donald's), Atento, Bain & Company, BRF, Cargill, Coca-Cola Brasil, Colgate-Palmolive, CSN, Danone, Descomplica, DHL, Diageo, Disney, EF, General Mills, Gerda, GPA, Grupo Carrefour Brasil, Heineken, JBS, Kellogg's, Klabin, Kraft Heinz, L'Oréal Brasil, Lojas Renner, Magazine Luiza, Manserv, Marfrig, Mars, Michelin, Mondeléz, Moove, Nestlé, Grupo Boticário, Pepsico, Petz, Sodexo, Tenda, Vale e Via (ex-Via Varejo). Juntas, as 45 empresas empregam cerca de 1,2 milhão de pessoas. O Mover ainda terá parceria com as consultorias Bain & Company e Barbosa, Raimundo Gôntijo Câmara Advogados e as agências de relações públicas e conteúdo InPress Porter Novelli e Oliver Press. (PEZZOTI, 2021)

coalizão nos próximos três anos, cujo investimento está orçado em cerca de R\$ 45 milhões até 2024. (PEZZOTI, 2021)¹⁸⁶¹⁸⁷

Vale salientar que, ao incorporar novas ferramentas para desenvolvimento do programa de combate ao racismo, a fim de efetivar as políticas sociais de equidade racial, com a transformação das empresas em agentes efetivos no combate à desigualdade racial no país, surgiu o “Pacto de Promoção de Equidade Racial” em julho de 2021. O movimento pretende trazer para o centro do debate econômico brasileiro a implementação de um protocolo de ESG¹⁸⁸ Racial, que servirá de um guia

¹⁸⁶ A iniciativa envolverá mudanças nos processos e estruturas das empresas, além de investimentos em capacitação, treinamento e geração de empregos. O movimento pretende trabalhar em três pilares: "liderança", "emprego e capacitação" e "conscientização". No primeiro, as empresas signatárias se comprometem a criar um total de 10 mil novas posições para pessoas negras em cargos de liderança (como supervisores, coordenadores, gerentes e diretores) até 2030. No pilar de "emprego e capacitação", as ações planejadas pretendem gerar oportunidade para três milhões de pessoas, por meio da oferta de cursos e rede de relacionamento com empreendedores negros. No último pilar, o movimento pretende ser uma ferramenta de apoio na conscientização quanto ao racismo. A iniciativa pretende realizar campanhas publicitárias sobre o tema, além de desenvolver um guia de comunicação para todas as empresas. Os resultados das ações serão analisados em ciclos de três anos, com grandes reuniões e relatório a cada seis meses. (PEZZOTI, 2021)

¹⁸⁷ Liel Miranda, presidente da Mondelez no Brasil e do Mover, acredita que é possível chegar lá porque o movimento tem metas claras, plano estratégico montado com apoio de entidades e instituições que lutam pela equidade racial, e orçamento anual de R\$ 15 milhões, considerando inicialmente um ciclo de investimentos de três anos. (BIGARELLI, 2022)

¹⁸⁸ A sigla vem do inglês Environmental (Ambiental, E), Social (Social, S) e Governance (Governança, G). No Brasil, também nos referimos a ela como ASG, no qual: E - Environmental ou Ambiental: refere-se às práticas da empresa ou entidade voltadas ao meio ambiente. Entram aqui temas como aquecimento global; emissão de gases poluentes, como o carbono e metano; poluição do ar e da água; desmatamento; gestão de resíduos; eficiência energética; biodiversidade; entre outros; S - relaciona-se à responsabilidade social e ao impacto das empresas e entidades em prol da comunidade e sociedade. Majoritariamente se refere a temas como respeito aos direitos humanos e às leis trabalhistas; segurança no trabalho; salário justo; diversidade de gênero, raça, etnia, credo etc.; proteção de dados e privacidade; satisfação dos clientes; investimento social; e relacionamento com a comunidade local; G - está ligado às políticas, processos, estratégias e orientações de administração das empresas e entidades. Entram no tema, por exemplo, conduta corporativa; composição do conselho e sua independência; práticas anticorrupção; existência de canais de denúncias sobre casos de discriminação, assédio e corrupção; auditorias internas e externas; respeito a direitos de consumidores, fornecedores e investidores; transparência de dados; remuneração dos executivos; entre outros. Está intimamente ligado aos dois outros termos (Social e Ambiental), por ser quem dita, orienta, fiscaliza e reporta as práticas sustentáveis (ou não). O termo foi cunhado em 2004 em um relatório feito pelo Pacto Global, braço da Organização das Nações Unidas (ONU) que tem o objetivo de engajar empresas e organizações na adoção de princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, em parceria com o Banco Mundial, chamada "Who Cares Wins" (em tradução livre, "Ganha quem se importa"). Na publicação, o então secretário-geral da ONU Kofi Annan provoca 50 presidentes de grandes instituições financeiras sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. No mesmo período também foi lançado o relatório Freshfield pela UNEP-FI, documento da Iniciativa Financeira do Programa Ambiental das Nações Unidas (UNEP FI) encomendado a um dos maiores escritórios de advocacia do mundo, o Freshfields. A publicação analisa a importância da integração do ESG como uma forma de avaliar financeiramente uma empresa. A sigla ESG passou, então, aos poucos, a ser usada no lugar do termo Sustentabilidade em diversos fóruns de discussão, relatórios e pesquisas. Tornou-se uma forma de se referir ao que empresas e entidades estão fazendo para serem socialmente responsáveis, ambientalmente sustentáveis e administradas de forma correta. O interesse de busca pelo termo ESG no Brasil

para as companhias interessadas em atender as demandas por mais equidade, incentivando a adoção de ações afirmativas e investimentos sociais. (CAMPOS, 2021)

A Governança Ambiental, Social e Corporativa, conhecida atualmente como ESG, surgida em 2005, tem auxiliado no processo de conscientização ambiental, social e corporativa das empresas e pode e deve colaborar com o combate ao racismo. (SYNERGIA, 2021)

O pacto foi desenvolvido ao longo de um ano, contando com um grupo de 140 apoiadores diversificados, dentre eles, investidores institucionais, empresários, CEO's, representantes do movimento negro, terceiro setor, ONGs, acadêmicos, advogados, matemáticos e pesquisadores, que têm a ambição de conseguir, no tempo do crescimento de uma geração, melhorar a educação pública para conseguir obter uma representação mais justa dos profissionais negros no mercado de trabalho. (CAMPOS, 2021)

Por ser a desigualdade racial e racismo temas atuais no ambiente corporativo, as empresas tem se movimentado para criar comitês e grupos de trabalho, com fito à sensibilização de seus colaboradores, colaboradoras e parceiros, por meio de campanhas de endomarketing, palestras e parcerias. Ao criar um ambiente mais igualitário e propício para contratações e ações mais diversas dentro da empresa, cujo resultado dessas ações é o "Pacto da Equidade Racial", que objetiva a adoção de ações afirmativas e investimentos sociais para tornar as empresas agentes de transformação social. (SYNERGIA, 2021)¹⁸⁹

Afirma ainda Stela Campos (2021) que a adoção das companhias ao Pacto será voluntária e gratuita, mas para gerar um maior compromisso será adotado um Índice ESG de Equidade Racial (IER)¹⁹⁰, que vai medir, em três níveis, o quão

praticamente triplicou nos últimos 12 meses até fevereiro de 2022. As buscas pelo tema cresceram 150% na comparação aos 12 meses anteriores, de acordo com levantamento do Google Trends feito a pedido do Valor. O Brasil foi o país latino-americano que mais pesquisou pela sigla ESG nos últimos 12 meses e um dos 25 países no mundo que mais buscou pela temática no período. Em 2021, o interesse em ESG bateu recorde no país com os brasileiros, em 2021, buscando intensamente sobre o assunto e importância. (BERTÃO, 2021)

¹⁸⁹ A iniciativa é inédita no mundo e já recebeu o apoio do Pacto Global da ONU, que vai adotá-lo como protocolo para combater o racismo no Brasil. Citando Carlos Pereira, diretor-executivo da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, Campos (2021) corrobora com a ideia de que metas ambiciosas, que geram impacto para a sociedade, é a forma para se avançar nas políticas. Ademais, citando Helio Santos, presidente do conselho da Oxfam Brasil e que vai presidir o conselho deliberativo do Pacto, que será gerido pela Associação de Promoção da Equidade Racial, entidade sem fins lucrativos, afirma que historicamente existem dois vetores básicos para a redução da desigualdade racial que impedem um verdadeiro desenvolvimento do país, o trabalho e a educação.

¹⁹⁰ O IER representa uma métrica que permite avaliar o grau de divergência da distribuição das ocupações por raça de uma determinada unidade (por exemplo, uma firma) em relação a distribuição

equilibrada a empresa está em termos raciais, levando em conta a composição do quadro por ocupação, os salários médios e a distribuição racial na região.¹⁹¹

A despeito de ter se tornado um tema central no debate público conjuntural, as causas da desigualdade racial brasileira são estruturais e afetam todas as relações sociais no Brasil, cujo foco consiste no aspecto fundamental das relações raciais que é o mercado de trabalho. A utilização do IER (Índice de Equilíbrio Racial) é bom parâmetro para mensurar as desigualdades ocupacionais entre brancos e negros. (FIRPO, FRANÇA e RODRIGUES, 2020, p. 02)

N'outro giro, empresas como *EmpregueAfro*, *Pretos no Job* e *Afro Presença*, são exemplos que têm colaborado para que diversas corporações foquem suas contratações em pessoas pretas e combatam o racismo estrutural dentro dos seus ambientes de trabalho, com uma equipe mais diversa e consciente, através da inserção e ascensão de pretos e pretas no mercado de trabalho, reduzindo as desigualdades raciais no âmbito econômico, cultural, político e social, por meio de uma participação mais ativa na sociedade. (SYNERGIA, 2021)

Importante destacar, que o movimento pela equidade racial – *MOVER*¹⁹² – iniciou o ano de 2022 com 47 associados, contando atualmente com um orçamento de R\$ 15 milhões de reais, após passados mais de um ano e meio em que 13 CEO's

racial de uma população de referência (no mesmo exemplo, a população economicamente ativa, PEA). As unidades de análise podem ser empresas, setores ou regiões. (FIRPO, FRANÇA, RODRIGUES, 2020)

¹⁹¹ Segundo o pesquisador do INSPER (FIRPO, FRANÇA, RODRIGUES, 2020, p. 02) “Se uma empresa no estado de São Paulo, onde 30% da população é negra, tiver 50% do quadro formado por negros, vai ter uma sobre representação. Se ela estivesse localizada na Bahia, estado com 80% da população negra, ela estaria sub-representada. Ao longo do tempo queremos que as empresas tenham um índice que mostre o equilíbrio que procuramos como sociedade.”

¹⁹² Curiosamente Bárbara Bigarelli (2022) afirma que entre os 47 CEO's com os quais a diretoria executiva do programa, Marina Peixoto, atualmente conversa em busca da concretização das metas do Mover, três se autodeclararam pretos ou pardos: Edvaldo Vieira, CEO da Amil - UnitedHealth Group, Mauricio Barros, presidente da DHL e Eduardo Santos, executivo de 34 anos à frente da operação brasileira da escola de idiomas sueca EF Education First, dona da plataforma English Live. Santos diz que seu envolvimento mais ativo com a agenda de inclusão racial no meio corporativo começou há três anos, quando assumiu como CEO e fez uma provocação às empresas que compravam cursos da EF, quando não via mandado quase nenhum negro ou não estavam dando oportunidade de capacitação a eles. Santos não abre quantos profissionais participaram, mas afirma que já fez 15 programas intencionais para negros com empresas como UBER e KPMG. Inclusive, Santos afirmou que quanto chegou à posição de gerência e de lá subiu para a diretoria de operações, até chegar ao posto mais alto em 2018, diz que foi confundido por um cliente como manobrista, fato este que o levou ao aprendizado contínuo sobre como pode se posicionar e atuar com maior impacto contra o racismo ao estrutural, cujos CEO's são de maioria branca, se entusiasmando com a inclusão racial do programa. (BIGARELLI, 2022)

de grandes empresas do setor de consumo no Brasil, haviam se reunido para combater o racismo estrutural no país e alavancar a inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho, especialmente nos altos postos de liderança. (BIGARELLI, 2022)

Esse montante destinado à efetivação de políticas sociais de equidade racial foi levantado entre as associadas, que além de assinar um compromisso de trabalhar pela inclusão racial dentro e fora de suas empresas, também precisam contribuir com uma cota minoritária (R\$ 250 mil) ou majoritária (R\$ 500 mil), posto que em 2022, parte dessa verba começará a ser alocada em editais de capacitação, formação e emprego, voltados a entidades e pessoas negras, com o apoio do Fundo Baobá. (BIGARELLI, 2022)

Segundo o Instituto Ethos as empresas estariam em estágios muito distintos de maturidade em relação a pauta racial, por ser tradicionalmente o instituto responsável pelo censo periódico das empresas relativo às políticas de diversidade e inclusão, colocaram como prioridade para estas empresas a responsabilidade por sua realização em 2022, posto já ter indicado na sua última pesquisa que, apesar da população ser composta por 56% de pessoas negras, elas seriam somente 35% do quadro funcional. (Idem)

Em verdade, quando se fala em ascensão, o número de pessoas negras em cargos de gerência é de 29%. Já em cargos de chefia, o índice cai para 14%, mas os números são ainda menores quando são analisados os percentuais de negros/as em diretoria, são apenas 6%, de acordo com o Pacto de Promoção da Equidade Racial. (SYNERGIA, 2021)¹⁹³

Por fim, com vistas à verdadeira efetivação das políticas sociais de equidade racial, a principal mudança e a mais urgente no meio ambiente corporativo, é a inclusão de um corpo colaborador mais diverso, mais preto, que contradiga as estatísticas apontadas, quando verdadeiramente as mudanças serão efetivas e começarão a impactar toda uma sociedade, posto que, se o racismo é estrutural, a sistema destinado a sua superação, também deve ser. (SYNERGIA, 2021)

¹⁹³ Enquanto as empresas exigem um alto grau de escolaridade para seus/suas colaboradores/as, o número de pessoas negras nas universidades do país ainda é inferior se comparado a pessoas não negras.

5 CONCLUSÃO

A realização do presente estudo trouxe à baila que o entendimento sobre a o exercício da livre iniciativa, se pauta inexoravelmente associado ao cumprimento da função social, solidária e, por consecução e interpretação extensiva, à socioambiental da atividade empresarial, que implica na prática de uma série de condutas corporativas, coadunando exploração econômica ao desenvolvimento econômico sustentável, tanto ecológico quanto social.

A modernidade tem trazido à sociedade amplas transformações, com o aprofundamento de demandas sociais, que eleva o grau de cidadania e de educação da população, tornando-se mais exigente com o setor privado, por demandar o atendimento de exigências oriundas sobretudo de questões sociais prementes.

Em verdade, a observância nesta nova configuração de exploração econômica, constitui um poderoso instrumento a ser utilizado pelas empresas para sua própria sobrevivência, reverberado, inclusive, na superação de modelos tradicionais de gestão empresarial, diretamente antenado às modificações que a própria sociedade sofre ao longo do tempo, seja na composição de quadro de colaboradores, estudo do perfil de consumidores, novas tendências a agregar obrigações empresariais, das quais se incluem compromissos sociais, éticos e ambientais.

Esse novo modelo de expressão empresarial, consonante ao cumprimento de uma função socioambiental, configura verdadeira quebra de paradigmas, haja vista que durante anos foi levada em consideração, os índices financeiros como parâmetro de medição do grau de saúde de uma empresa, havendo outrora entendimentos de que empresas não deveriam invadir campos que seriam de responsabilidade de outros segmentos sociais.

Cada vez mais os empresários conectados com o seu público consumidor, já entendem que a empresa não é apenas um punhado de recursos que produz ou transforma bens e os coloca no mercado. Deve sim, direcionar todos os seu recursos humanos, materiais, econômicos, não mais estritamente à obtenção de lucro, mas, também, aos fins sociais amplamente compreendidos, relacionados à ecologia ambiental e social, relação ética e justa com seus trabalhadores e busca contínua por qualidade de seus produtos, que impactam o meio ambiente social.

Os desafios às empresas no século XXI, a fim de atendimento ao cumprimento da sua função socioambiental, verdadeiramente impõe a observância a sua conduta ética para com o meio ambiente amplamente reconhecido, ganhando assim notoriedade para com o seu valor de mercado, notadamente por explorar a atividade econômica em prol do desenvolvimento social.

Num país com sérios problemas raciais como o Brasil, não é possível ao movimento de responsabilidade social empresarial ignorar o papel das empresas no combate aos prejuízos que a discriminação racial tem causado a todos, principalmente à comunidade negra quanto ao seu desenvolvimento social e redução das desigualdades.

Assim, para construir um país mais justo e mais sustentável, faz-se necessário combater a discriminação racial que gerou e sustenta muito das desigualdades existentes, sendo as políticas de equidade racial um valor corporativo, destinado ao cumprimento da erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, como um mandamento insculpido nos objetivos da República Federativa do Brasil, previstos no art. 3º da Constituição Federal.

Para tanto, deve representar, além de simples práticas decorrentes da norma, ações empresariais socialmente inclusivas, visando o lucro segundo critérios de distribuição social durante o processo produtivo, alcançando os públicos internos e externos, presentes e futuros da empresa, coadunando, nos termos de práxis ideológico-normativa, os fins racionais economicistas à necessidade elementar de equidade: em recursos, empregos, educação e bem estar-social mínimo.

As empresas que oferecerem uma variedade de razões para a adoção de políticas e práticas da promoção de diversidade, possuem justificativas legítimas facilmente identificáveis: ética e vantagem competitiva. Ou seja, há uma possibilidade de se pensar na promoção de diversidade a serviço de interesses econômicos e sociais.

Essas duas dimensões, baseada nos valores da cidadania e outra na estratégia empresarial são um reflexo do fato de que as empresas são tanto instituições econômicas como instituições sociais, que têm um impacto profundo nas comunidades onde estão inseridas.

O ambiente de trabalho, com seus projetos, suas relações, suas políticas de contratação, oferece uma oportunidade única para tratar da diversidade e inclusão;

as inúmeras vantagens e sinergias que um ambiente diversificado trazem para o desempenho da empresa e da sociedade são ainda pouco exploradas.

A promoção da diversidade negra concretiza esses valores de cidadania abraçados pelas empresas socialmente responsáveis, haja vista que não se pode ter uma ilha de prosperidade em um mar de miséria, cujo signo de pobreza tem na cor negra a sua identificação. E essa crença motiva as ações sociais das empresas ao promoverem intervenções ou investimento em iniciativas sociais que melhoram protegem o meio ambiente social.

A garantia da sustentabilidade da sociedade e ao mesmo tempo da empresa está implícita nos programas de diversidade e na responsabilidade social em geral, cuja ideia principal deve estar focada na redistribuição de oportunidades e renda à comunidade negra, porquanto serem estatisticamente vulneráveis.

Conquanto haja as diversas classificações a fim de medir o nível de desenvolvimento de um país, o presente estudo comprovou que, tanto os Estados Unidos da América quanto o Brasil não são países pobres, porém são países injustos do ponto de vista racial, cujos números de desemprego e renda afetam drasticamente uma parte da população totalmente apta a produção e desenvolvimento da nação, obtendo perdas colossais pelo subaproveitamento da mão de obra, comprovadamente por meras questões de racismo sistêmico.

Entretanto, é possível afirmar que as empresas ao discriminarem a comunidade negra, enquanto população economicamente ativa, não permitindo o seu acesso ao trabalho, posições de liderança, etc. estão operando na contramão do desenvolvimento sustentável social dos seus países, haja vista que construir uma nação mais justa e mais sustentável, se faz por meio do combate à discriminação racial que gerou e sustenta muito das desigualdades existentes.

Ainda que pareça assustador a institucionalização da equidade racial, esta deve focar na prevenção de como o racismo institucional se apresenta e deve ser combatido, colocando em prática diversas medidas de parceria, aprendizado e liderança, modelando condutas equitativas e inclusivas no meio ambiente do trabalho, oferecendo experiência, conhecimento e credibilidade para auxiliar a comunidade negra.

Em verdade, compreender a solução da questão da equidade racial no ambiente da empresa, como pauta de modificação de uma cultura corporativa, não

mais sustenta a negação de um modelo estrutural racista, e sim, a busca pelo entendimento organizacional que alcance a convivência igualitária entre as diferenças, contribuindo para o compromisso da sua responsabilidade social na reparação histórica, em um contexto de pós escravidão, até mesmo como um meio de valorização do seu capital no mercado.

Com base nos indicadores apresentados, coincidentemente, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, o parâmetro a ser adotado para promoção das políticas de equidade racial deve partir da cognição empresarial acerca da constituição organizacional fundada na prática da associação entre branquitude e poder, como um fator de distanciamento do valor humano entre pessoas brancas e negras.

De outra sorte, a sociedade não pode mais admitir as tragédias ocorridas no caso George Floyd, nos EUA, e João Alberto Silveira Freitas, no Brasil, como paradigmas de criação e efetivação de políticas sociais destinadas à equidade racial, haja vista que conforme comprovado e ecoado, vidas negras importam, e muito, tanto do ponto vista ético quanto econômico.

Porquanto os dados ainda demonstrem que as barreiras raciais configurem verdadeiros abismos entre seus cidadãos, as empresas americanas estão focadas na questão da justiça racial do mais que nunca, assim como as empresas brasileiras, com a finalidade de garantir o compromisso com recursos nunca visto anteriormente, ainda que as políticas afirmativas no âmbito empresarial sejam consideradas ilegítimas pela Suprema Corte Americana, diferentemente de como ocorre Suprema Corte Brasileira e demais instâncias do Judiciário.

O avanço da equidade racial exige um foco específico na comunidade negra, que anseia por mudanças estruturais e sistêmicas aplicadas às economias locais e nacionais em que esses trabalhadores residem, seja nos Estados Unidos, seja no Brasil, e o sucesso coletivo com vistas a sustentabilidade social, como nação, depende da mudança coletiva acerca das perspectivas para os trabalhadores da comunidade negra.

Na ausência de sistemas legais e políticos mais fortes que possam obrigar a igualdade racial por meio de regulamentação de cima para baixo, através de decisões judiciais e ordens executivas, o ecossistema corporativo deve servir como uma alavanca de mudança de baixo para cima.

Com vistas à verdadeira efetivação das políticas sociais de equidade racial, a principal mudança e a mais urgente no meio ambiente corporativo, é a inclusão de um corpo colaborador mais diverso, mais preto, que contradiga as estatísticas apontadas, momento no qual verdadeiramente as mudanças serão efetivas e começarão a impactar toda uma sociedade, posto que, se o racismo é estrutural, o sistema destinado a sua superação, também deve ser.

Por fim, a pesquisa comprova que é possível o englobamento da comunidade negra pelas empresas, comprovadamente vulneráveis conforme este estudo. Contudo, para a efetivação das políticas sociais de equidade racial, prescinde da superação de todas as barreiras externas e internas do processo de sua inserção, cuja antinegitude, como aspecto estrutural da desigualdade no mundo corporativo, deve ser o paradigma a ser superado, com vistas à garantia da sua sustentabilidade social.

REFERÊNCIAS

ACSELRAD, H. Justiça Ambiental: ação coletiva e estratégias argumentativas. In: ACSELRAD, H; HERCULANO, S; PÁDUA, J.A. (Org). **Justiça ambiental e cidadania. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2004.** P. 23-39

APFELBAUM, Evan P.; NORTON, Michael I.; SOMMERS, Samuel R. Racial Color Blindness: Emergence, Practice, and Implications. **Current Directions in Psychological Science.** May 30, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09637214111434980>. Acesso em 15 mar 2022

ASANTE-MUHAMMAD, Dedrick; COLLINS, Chuck; HOXIE, Josh & NIEVES, Emanuel. The Ever Growing Gap. **INSTITUTE FOR POLICY STUDIES. 1, 5** (2016). Disponível em: https://ips-dc.org/wp-content/uploads/2016/08/The-Ever-Growing-Gap-CFED_IPS-Final-2.pdf. Acesso em 10 mar 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ANGELI, Thaís; OLIVEIRA, Rosemary Rodrigues. A utilização do conceito de Racismo Ambiental, a partir da perspectiva do lixo urbano, para apropriação crítica no processo educativo ambiental. **REMEA - Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, [S.l.], v. 33, n. 2, p. 51-70, out. 2016

ANGELO, Tiago. MPT pede que ação contra programa de trainee para negros seja extinta. **CONJUR. Revista Consultor Jurídico, 14 de outubro de 2020.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-14/mpt-acao-programa-trainee-negros-seja-extinta>

ASHLEY, P. A.; COUTINHO, R. B.G.; TOMEI, P. A. Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: uma análise conceitual comparativa. In: **Encontro da Anpad, 24, 2000**, Florianópolis, 2000.

AUSTIN, Algernon. A jobs-centered approach to African American community development. The crisis of African American unemployment requires federal intervention. December 14, 2011. **Economic Policy Institute. Briefing Paper #328**. Disponível em: <<https://www.epi.org/publication/bp328-african-american-unemployment/>> Acesso em 8 mar 2022.

AUGUSTINHO, Ana Gláucia Sousa; VELOSO, Christiane Carvalho. **Sustentabilidade Empresarial: Estratégia das empresas inteligentes: teoria e prática. Edição: 1 Appris editora. Curitiba/ PR. 2017, 107**

BARBOSA, G. S. O Desafio do Desenvolvimento Sustentável. **Revista Visões, 4ª Edição, Nº4, Volume 1 - Jan/Jun, 2008**.

BARRUCHO, Luis. Magazine Luiz: dar vagas apenas para negros é “racismo reverso”? **Da BBC News Brasil, em Londres (Reino Unido). Uol Economia**. Disponível em:< Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2020/09/23/magazine-luiza-dar-vagas- apenas-para-negros-e-racismo-reverso.htm>> Acesso em 05 Jun 2020

BARATA, R. B. (2001). Iniquidade e saúde: a determinação social do processo saúde-doença. **Revista USP, (51), 138-145**. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i51p138-145>

BAGNOLI, Vicente. **Direito Econômico**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BENTO, M. A. S. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público** – São Paulo: s.n., 2002. – 169p.

BERTÃO, Naiara. Entenda o que é ESG e por que a sigla é importante para as empresas. **Valor Econômico e O Globo**. São Paulo. 21 fev 2021. Disponível em: < <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>> Acesso em 19 mar 2022

BERTRAND, Marianne; and MULLAINATHAN, Sendhil. 2004. "Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination." **American Economic Review, 94 (4): 991-1013**.DOI: 10.1257/0002828042002561. Disponível em: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/0002828042002561> Acesso em: 15 mar 2022.

BIGARELLI, Bárbara. Companhias se unem pela agenda racial. **Valor Econômico e O Globo**. São Paulo. 10 Jan 2022. Disponível em: < <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2022/01/10/companhias-se-unem-pela-agenda-racial.ghtml>> Acesso em 19 Mar 2022.

BOLSA DE MERCADORIAS E FUTUROS E BOLSA DE VALORES DE SÃO

PAULO (BM&FBOVESPA). **Índice de sustentabilidade empresarial – ISE.** Disponível em: <http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm> Acesso: 15 abr. 2017

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: www.planalto.gov.br/cf1988. Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. **Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm. Acesso em 05 jun 2020.

BRASIL. **Lei 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 05 jun. 2020

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.3.512-6.** Requerente: Governador do Estado do Espírito Santo. Requerido: Assembleia Legislativa do Estado do Espírito Santo. Relator Min. Eros Grau. Brasília, DJ 15 fev 2006. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=363387> Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL ESCOLA. Balanco Social Instrumento de Gestão, Transparência e Responsabilidade. Administração Finanças. **MONOGRAFIAS.** Disponível em: <<https://monografias.brasile scola.uol.com.br/administracao-financas/balanco-social-instrumento-gestao-transparencia-responsabilidade.htm>> Acesso em: 15 dez 2021

BRIGHENTI, Josiane; SOUZA, Taciana Rodrigues de; HEIN, Nelson. Investimentos Ambientais e Desempenho Econômico-Financeiro das Empresas Brasileiras Pertencentes ao Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE. In: **XVI ENGEMA. Anais.** Disponível em: <<http://www.engema.org.br/XVIENGEMA/120.pdf>>. Acesso em 08/08/2018.

BRITO, Débora. Cotas foram revolução silenciosa no Brasil, afirma especialista. **Agencia Brasil, Brasília. Publicação em 27 maio 2018.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-05/cotas-foram-revolucao-silenciosa-no-brasil-afirma-especialista>> Acesso em 05 Jun. 2020

BULLARD.R. Enfrentando o racismo ambiental no século XXI. In: **ACSELRAD, H.; HERCULANO, S.; PÁDUA, J.A. (Org). Justiça ambiental e cidadania.** Rio de Janeiro: Relume Dumara, 2004. P. 41 – 68

BÜRING, Marcia Andrea. A efetiva função da propriedade: a socioambiental. **Função socioambiental da propriedade [recurso eletrônico] /organizadora –** Caxias do Sul, RS: Educs, 2016. Dados eletrônicos (1 arquivo). ISBN 978-85-7061-802-3 Apresenta bibliografia. Modo de acesso: World Wide Web. Disponível em: <http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html> Acesso em 05 mar 2022.

CALÇAS, Manoel de Queiroz Pereira; BENTO, Simone. **A Empresa: Responsabilidade Solidária e Sustentabilidade.** Disponível em < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=674f3c2c1a8a6f90>> Acesso em 20 fev 2022

CAMPELLO, Livia Gaigher Bósio; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **Função solidária: a terceira dimensão dos contratos**. Disponível em <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=7283518d47a05a09>> Acesso em 20 fev 2022

CAMPOS, Stela. Pacto que inclui equidade racial na pauta ESG. **Valor Econômico e O Globo**. São Paulo. 08 Jul 2021. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/07/08/pacto-inclui-equidade-racial-na-pauta-esg.ghtml>> Acesso em 19 mar 2022

CARDOSO, Alenilton da Silva. **Princípio da Solidariedade: o paradigma ético do direito contemporâneo**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2010.

CARDOSO, G. M. F.; CARMO, V. M. DO. FUNÇÃO SOCIAL/SOLIDÁRIA DA EMPRESA NOS NEGÓCIOS VIRTUAIS. **Revista Jurídica da FA7**, v. 14, n. 2, p. 137-157, 21 dez. 2017.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A Construção do Outro como Não-Ser como fundamento do Ser**. Feusp, 2005. p.72-78 (Tese de Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, USP, Orientador: Profa. Dra. Roseli Fischmann

CASTRO, Mariângela Conceição Vicente Bergamini de. **O princípio da função social da propriedade: empresa**. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2008.

CHAVES, Cristiano. **Direito Civil/Função Social da Empresa**. 2010. Disponível em: <http://www.academia.edu/6479608/_D._Civil_-_Apostila_de_Cristiano_Chaves>. Acesso em: 15 fev. 2022

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de direito Comercial**. Volume 1: direito de empresa. 17ª. São Paulo: Saraiva, 2013.

COMPARATO, Fabio Konder. **Direito Empresarial - Estudos e Pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1995.

COMPARATO, Fabio Konder. Função Social da Propriedade dos Bens de Produção. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, ano XXV (Nova Série), nº 63, julho/setembro-1996**.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: Direito, Moral e Religião no Mundo Moderno**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CORAL, Eliza. **Modelo de planejamento estratégico para a sustentabilidade empresarial**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82705>> Acesso em 05 mar 2022

DERANI, Cristiane. Daniel Antônio de Aquino Neto. Hileia: **Revista de Direito Ambiental da Amazônia**, ano 5, n. 9. Valoração Econômica dos Bens Ambientais, UEA, 2007.

DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado social e o princípio da solidariedade. **Nomos: Revista do Curso de Mestrado em direito da UFC**. Fortaleza, v. 26, pp. 171-185, janeiro-junho de 2007.

D'ISEP, Clarissa Ferreira Macedo. Direito ambiental econômico e a ISO 14000: análise jurídica do modelo de gestão ambiental e certificação ISO 14001. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2004.

DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. Atividade Empresarial e a Função Sócio-Ambiental. **Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI**. São Paulo – SP. 04, 05, 06 e 07 nov. 2009.

ESTADÃO CONTEÚDO. Homem negro morre após ser espancado por seguranças do Carrefour no RS. **Exame.com**. 20 nov 2020. Disponível em: <<https://exame.com/brasil/homem-negro-morre-apos-ser-espancado-por-seguranças-do-carrefour-no-rs/>> Acesso em: 19 mar 2022

FARIA, Maria José da Silva. **Responsabilidade Social Empresarial: Relato e análise econômica e financeira**. Vida Economica Editorial, 2015, 288p

FERRARI, Graziela Maria Rigo; GARCIA, Ricardo Lupion. Função Social da Empresa: dimensão positiva e restritiva e responsabilidade social. **Revista jurídica**. Mai, 2015, v.63, n. 451, p. 53-72

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser. Função social e função ética da empresa. **Revista Jurídica da UniFil**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 67-85, set. 2018. ISSN 2674-7251. Disponível em: <<http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/557>>. Acesso em: 16 fev. 2022.

FILIPPE, Marina. **Coca-Cola, PepsiCo e 10 empresas se unem em compromisso de equidade racial**. EXAME.COM. 23 nov 2020. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/coca-cola-pepsico-e-10-empresas-se-unem-em-compromisso-de-equidade-racial/>> Acesso em 18 mar 2022

FIORINO, Daniel J. **The new environmental regulation**. Cambridge: The MIT Press, 2006, p. 16/223.

FIRPO, Sérgio; FRANÇA, Michael e RODRIGUES, Lucas C. Índice de Equilíbrio Racial: Uma proposta de mensuração da desigualdade racial entre e dentro das categorias ocupacionais. **INSAPER - Instituto de Ensino e Pesquisa**. 11 Dez. 2020. Disponível em: <http://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.insper.edu.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F12%2FIER_Firpo_Franca_Cavalcanti_.pdf&clen=655890&chunk=true> Acesso em 18 mar 2022

FITZHUGH, Earl; JULIEN, JP; NOEL, Nick; STEWART, Shelley. **It is time for a new approach to racial equity**. Article. McKinsey Quarterly. 2 dec 2020. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/its-time-for-a-new-approach-to-racial-equity>> Acesso em 18 mar 2022

FONSECA, Dagoberto José e NASCIMENTO, Alessandra Santos . Classificação e identidades: mudanças e continuidades nas definições de cor ou raça. In: **Características Étnico-raciais da População: Classificações e Identidades**. IBGE, 2013. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf> 10.06.2020

FRANCO, Vera Helena de Mello. Função social e procedimento recuperacional: a função social sob novo enfoque Social. **Direito & Justiça: revista de direito da PUCRGS, v.41, n.2, p. 225-237, jul./dez. 2015**. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/view/21436>>. Acesso em: 15 fev. 2012.

FRAZÃO, Ana. Função social da empresa. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Tomo IV**. Coords. Fábio Ulhoa Coelho, Marcus Elidius Michelli de Almeida. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

FRIEDMAN, DeGillian. Here's What Companies Are Promising to Do to Fight Racism. **The New York Times**. Aug 23, 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/article/companies-racism-george-floyd-protests.html> Acesso em 18 mar 2022

GOMES, Nilma Lino. **Diversidade étnico-racial, inclusão e equidade na educação brasileira: desafios, políticas e práticas**. RBPAE-v.27, n.1, p.109-121, jan./abr.2011.

GUIMARÃES, Fernanda Pereira Macedo; OLIVEIRA, Francisco Cardozo. Responsabilidade social das empresas e sua relevância para a evolução social na perspectiva da realidade brasileira. In: **Revista Brasileira de Direito Empresarial**. v.3, n.2, jul-dez 2017. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/3776>>. Acesso em 25 fev 2022.

GORDILHO, Heron José de Santana; PIMENTA, Paulo Roberto Lyrio; SILVA, Raissa Pimentel. BALIZAS DA ÉTICA AMBIENTAL: MODELOS AXIOLÓGICOS POSSÍVEIS. **Revista Brasileira de Direitos, v. 13, nº 1 (2017)**.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

GRELLMANN, Aline Bonfada et al. Análise da Rentabilidade das Empresas Listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial em Relação as Empresas Listadas na BMF. Bovespa. In: **XIX ENGEMA. Anais**. Disponível em: <<http://engemausp.submissao.com.br/19/anais/arquivos/49.pdf>.> Acesso em: 26 fev 2022.

GESTÃO.Org **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – v 1. N. 9, p.136 - 164, jan./abr. 2011**. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/21714-39760-1-PB%20(1).pdf Acesso em: 15 dez. 2021

GUATTARI, Félix. **AS TRÊS ECOLOGIAS**. Tradução Maria Cristina F. Bittencourt. Ed. Papirus, 11ª Edição 2001.

HOWARD UNIVERSITY. **Law Library Howard University. Black Lives Matter Movement**. 2021. Disponível em: <<https://library.law.howard.edu/civilrightshistory/BLM>>. Acesso em 18 mar 2022

HERCULANO, Selen. **O clamor por justiça ambiental e contra o racismo ambiental**. InterfaceEHS, São Paulo, v. 3, n. 1. jan/abr 2008

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41, 2019.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD Covid-19. Resultado mensal (junho 2020). Rio de Janeiro: IBGE, 2020

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenações e Indicadores sociais. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. In: Estudos e Pesquisas. Informações Demográficas Socioeconômicas, nº 41. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 09 jun 2020.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenações e Indicadores sociais. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html> Acesso em: 28 fev 2022

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016-2017. Educação 2017**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576_informativo.pdf Acesso em: 09 jun 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social nos processos gerenciais e nas cadeias de valor**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em:<<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 28 fev 2022.

_____. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em:<<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 09 jun 2020.

JAN, Tracy. White Families have Nearly 10 Times the Net Worth of Black Families. And the Gap is Growing. **THE WASHINGTON POST** (Sep.28, 2017). Disponível em: <<https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/09/28/black-and-hispanic-families-are-making-more-money-but-they-still-lag-far-behind-whites/>>

JAN, Tracy; MCGREGORE, Jena; HOYER, Meghan. Corporate America's \$50 billion promise. Post analysis of racial justice pledges after George Floyd's death reveals the limits of corporate power to effect change. **THE WASHINGTON POST** (Aug.23, 2021). Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/business/interactive/2021/george-floyd-corporate-america-racial-justice/> Acesso em 18 mar 2022

JESUS, Victor de. **Racializando o olhar (sociológico) sobre a saúde ambiental em saneamento da população negra: um continuum colonial chamado racismo ambiental**. Saude soc. [online]. 2020, vol.29, n.2. Pg 04

JOÃO ATANASIO DE FARIAS, D. .; DARLEI MAFIOLETTI, M.; BERNADETE FERNANDES FRITZEN, R.; MORSOLETO PRIMON, S.; LILIAN VILLVOCK AZEVEDO, A. Direito empresarial e a evolução do conceito de justiça. **Ponto de Vista Jurídico**, Caçador (SC), Brasil, v. 9, n. 2, p. 37 - 59, 2021. DOI: 10.33362/juridico.v9i2.2440. Disponível em: <<https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/2440>>. Acesso em: 19 fev. 2022.

KAISER, C. R., DRURY, B. J., SPALDING, K. E., CHERYAN, S., & O'BRIEN, L. T. (2009). The ironic consequences of Obama's election: Decreased support for social justice. **Journal of Experimental Social Psychology**, 45, 556–559. doi:10.1016/j.jesp.2009.01.006. Disponível em: < <https://psycnet.apa.org/record/2009-06264-015>> Acesso em 15 mar 2022

KARKOTLI, Gilson; ARAGÃO, Sueli Duarte. **Responsabilidade Social: uma contribuição à gestão transformadora das organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

KELEHER, Terry and The Annie E. Casey FOUNDATION. **Racy Equity and Inclusion Action Guide. 7 steps to advance and embed race equity and inclusion within your organization**. The Annie E. Caseu Foundation. 2014.

KENNEDY, Elizabeth J. Desert in the Deluge: Using Data to Drive Racial Equity, **69 CATHOLIC UNIVERSITY LAW REVIEW. 23 (2020)**. Disponível em: <https://scholarship.law.edu/lawreview/vol69/iss1/7>. Acesso em 10 mar 2022

KENNEDY, Elizabeth J. **Changing the Future: Building Racial Equity Across Baltimore's Workforce Ecosystem, ABC (forthcoming 2019) [hereinafter "Building Racial Equality"]**. Prepared for ABC by Elizabeth J. Kennedy, J.D Loyola University Maryland. Disponível em: http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fstatic1.squarespace.com%2Fstatic%2F5728e34fd51cd4809e7aefe0%2F%2F5ccc7e259d8d170001fb22b8%2F1556905516805%2FChanging%2Bthe%2BFuture%2BREI%2BWorkforce%2BReport_v2.pdf&clen=1606328&chunk=true. Acesso em 10 mar 2022

LADEIA, Bárbara. **As 15 melhores empresas em diversidade e inclusão.** Disponível em: <https://exame.com/negocios/as-15-melhores-empresas-em-diversidade-e-inclusao/> Acesso em 01 mar 2022

LEAL, Augusto & MOLINARO, Carlos. (2020). FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL DA EMPRESA: FUNDAMENTOS, CONCEITO E APLICAÇÃO. **Novos Estudos Jurídicos**. 25. 141. 10.14210/nej.v25n1.p141-164.

LEFF, Enrique. **Saber Ambiental: Sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder.** Tradução: Lúcia Mathilde Endlich Orth. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011

LEITE, José Rubens Morato e AYALA, Patryck de Araújo. **A transdisciplinaridade do direito ambiental e a sua equidade intergeracional. Seqüência: Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, p. 113-136, jan. 2000. p.119-120

LIRA, Zarah Barbosa; LAGIOIA, Umbelina Cravo Teixeira; LIBONATI, Jeronymo José; RIBEIRO FILHO, José Francisco. **Balanco Social Como Instrumento para Avaliação das Ações Sociais de Instituições Públicas: Uma Proposta à Fundação Joaquim Nabuco.**

LIVINGSTON, Robert. How to Promote Racial Equity in the Workplace. **Harvard Business Review**. September-October 2020. Disponível em: <<https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace>> Acesso em 10 mar 2022

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e propriedade: função social e abuso do poder econômico.** São Paulo: Quartier Latin, 2006.

LOPES, F. Experiências desiguais ao nascer, viver, adoecer e morrer: tópicos em saúde da população negra. In BATISTA, L. e.; KALCKMANN, S. (Org) **Seminário Saude da População Negra no Estado de São Paulo 2004. São Paulo: Instituto de Saúde, 2005, a.p. 53-102.** Disponível em: <http://efaidnbmnribpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fbvsm.s.saude.gov.br%2Fbvsm%2Fpop_negra%2Fpdf%2Fsaudepopneg.pdf&clen=10291382&chunk=true> Acesso em 03 mar 2022

MAGAZINE LUIZA. Magalu Prorroga inscrições do Trainee 2022 exclusivo para pessoas negras. Programa é voltado para as áreas comercial, e-commerce, marketplace, operações e outras. **TRAINEE. 18 out 2021.** Disponível em: <<https://sejatrainee.com.br/trainee-magalu-2022-abre-vagas-exclusivas-para-negros/>> Acesso em 10 mar 2022

MACHADO, Márcio André Veras; MACHADO, Márcia Reis. Responsabilidade Social Impacta o Desempenho Financeiro das Empresas? **Advances in Scientific and Applied Accounting**. São Paulo, v.4, n.1, p.2-23, 2011. Disponível em: <<file:///C:/Users/admin/Downloads/admin-1-responsabilidade-social-e-desempenho.pdf>> Acesso em 28 fev 2022.

MAMEDE, Gladston. **Direito Empresarial Brasileiro: empresa e atuação empresarial.** São Paulo: Atlas, 2004. vol. 1.

MARCONDES, Adalberto Wodianer; BACARJI, Celso Dobes. **ISE–Sustentabilidade no mercado de capitais.** São Paulo: Report. Ed., 2010.

MARTINS, Fran. **Curso de Direito Comercial: empresa comercial, empresários individuais, microempresas, sociedade comerciais, fundo de comercio.** Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MARTINS, R., & ROSSIGNOLI, M. (2018). Desenvolvimento econômico sustentável e as externalidades ambientais. **Direito E Desenvolvimento, 9(2), 137-154.**
<https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v9i2.578>

MELLO, Celso Antônio Bandeira. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. In: **Doutrinas Essenciais Direito Constitucional.** CLEVE, Clemerson Merlim; BARROSO, Luís Roberto (coord). São Paulo: Revista dos Tribunais, Vol. VI, 2011

MENEZES, Álisson. **A função social da empresa frente à lesividade da penhora online.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20155/a-funcao-social-da-empresa-frente-a-lesividade-da-penhora-online>. Acesso em: 22 de jul. 2021

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Princípio da Solidariedade.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003. (pg 167-190)

MOTTA, Ronaldo Seroa. Manual para valoração econômica de recursos ambientais. **Terra Brasilis.** Rio de Janeiro. Set. 1997. Disponível em: <<http://www.terrabrasilis.org.br/ecotecadigital/pdf/manual-para-valoracao-economica-de-recursos-ambientais.pdf>.> Acesso em: 28 fev 2018.

MUNANGA, Kabengele. Algumas Considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. **REVISTA USP, São Paulo, n.68, p. 46-57, dezembro/fevereiro 2005-2006**

MYERS, Aaron. **O Valor da Diversidade Racial nas Empresas. Estud. afro-asiáticos,** Rio de Janeiro , v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2003000300005&lng=en&nrm=iso>.access on 10 June 2020.
<https://doi.org/10.1590/S0101-546X2003000300005>.

NABAIS, José Casalta. Solidariedade Social, Cidadania e Direito fiscal In: **Solidariedade social e tributação.** GRECO, Marco Aurélio; GODOI, Marciano Seabra de (Coords.) São Paulo: Dialética, 2005.

NABUCO, Joaquim. **A Escravidão.** Fundação Joaquim Nabuco - Editora Massangana. Recife. 1988.

NEVES. Maria Patrão. ALTERIDADE E DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA ABORDAGEM ÉTICA 2017. **Revista Direitos Fundamentais e Alteridade.** n.1, v.1

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. **Nomos: Revista da Pós-Graduação em Direito da UFC, Fortaleza, v. 36, n. 2, p. 243, 260, jul./dez. 2016.** Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/index.php/nomos/article/viewFile/2555/4563>>. Acesso em: 10 fev 2022

PEZZOTI, Renato. Ambev, Carrefour e outras gigantes criam projeto de R\$ 45 mi contra racismo. **UOL ECONOMIA. ECONOMIA.** São Paulo. 08 Jun 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/06/08/mover-empresas-se-unem-em-movimento-por-equidade-racial> Acesso em 18 mar 2022

PIES, W., & GRÄF, C. O. (2015). DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: UMA ANÁLISE A PARTIR DO MÉTODO SAFE. **Revista Eletrônica Em Gestão, Educação E Tecnologia Ambiental**, 19(2), 794–804. <https://doi.org/10.5902/2236117015960>. Acesso em 10 mar 2022

POMPEU, Gina Vidal Marcílio Pompeu; SANTIAGO, Andreia Maria Santiago. Função Social da Empresa: Análise doutrinária e jurisprudencial face às decisões do STJ. **Revista Brasileira de Direito Empresarial. e-ISSN: 2526-0235. Belém.v.5, n.2, p.01-15. Jul/Dez.2019.** Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/5799> Acesso em: 10 fev 2022

RIBEIRO, H. C. M. TEORIA DOS STAKEHOLDERS: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DE SUA PRODUÇÃO ACADÊMICA DIVULGADA NOS PERIÓDICOS NACIONAIS DE 1999 A 2013. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 1, p. 163-192, 23 jun. 2016.

ROCHA, André Luiz. **PERFIL DAS EMPRESAS QUE COMPÕEM O ISE E VISÃO PANORÂMICA DOS REFLEXOS DA ADESÃO AO ÍNDICE: UM ESTUDO MULTICASO.** 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/125550>> Acesso em: 05 mar 2022

ROBERTS, J.T.; TOFFOLON-WEISS, M. Concepções e polêmicas em torno da justiça ambiental nos Estados Unidos. In: **ACSELRAD, H; HERCULANO, S; PÁDUA, J.A. (Org), Justiça ambiental e cidadania.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2004. P. 81-95

SALSBERG, Bob & KASTANIS, Angeliki, AP Analysis: Blacks Largely Left Out of High Paying Jobs, **THE BOSTON GLOBE (Mar.31, 2018).** Disponível em: <<https://www.boston.com/news/national-news/2018/03/31/ap-analysis-blacks-largely-left-out-among-high-paying-jobs>> Acesso em 5 mar 2022

SANTIAGO, Mariana Ribeiro; MEDEIROS, Elisângela Aparecida De. Função social e solidária da empresa: impactos na liberdade econômica versus benefícios no desenvolvimento nacional. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 02, n. 47, p. 99-122, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Constitucional Ambiental: constituição, direitos fundamentais e proteção do ambiente**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 5ª edição. 2005.

SARLET, Ingo. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos Direitos Fundamentais na perspectiva Constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 11ª edição. 2012

SEARS, D. O., & TESLER, M. (2011, January). **Perceptions of Blacks' progress and their impact on racial attitudes before and after Obama's victory**. Talk presented at the 11th Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology, San Antonio, TX

SEN, Amartya. **Poverty and Famines, An Essay on Entitlement and Deprivation**. Clarendon Press, Oxford, 1981.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As Pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado**. São Paulo: Companhia das letras, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 6. ed. atual., São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, C. B. R. da. Movimento negro e as lutas contra o racismo. **Revista de Educação Pública**, [S. l.], v. 27, n. 65/2, p. 613-634, 2018. DOI: 10.29286/rep.v27i65/2.6886. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/6886>. Acesso em: 05 mar. 2022.

SILVA, Lola Ferreira e Vitória Régia da Silva. 2020: o ano da pandemia e seu impacto nas mulheres, pessoas negras e LGBTQ+. **GêneroNúmero – 2020: o ano da pandemia e seus impactos nas mulheres, pessoas negras e LGBTQ+**. Disponível em: < <https://www.ufrgs.br/redecovid19humanidades/index.php/br/generonumero-2020-o-ano-da-pandemia-e-seu-impacto-nas-mulheres-pessoas-negras-e-lgbt-1> > Acesso em 01 mar 2022

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. Trabalho, População Negra e Pandemia: Notas sobre os Primeiros Resultados da PNAD COVID-19. **Boletim de Análises Político-Institucionais**. N.26. Mar 2021. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10520/1/BAPI_26_TrabPopNegra.pdf Acesso em: 18 mar 2022

SILVA, Virgílio Afonso da Silva. **DIREITOS FUNDAMENTAIS - CONTEÚDO ESSENCIAL, RESTRIÇÕES E EFICÁCIA**. 2ª Edição, 2ª Tiragem, Cap. 4.4. p.167-73. 2002

SILVEIRA, Vladimir Oliveira; RIBEIRO, Elenice Baleeiro Nascimento. Ética: conteúdo da responsabilidade corporativa e desdobramento da função solidária da empresa. **Revista Argumentum**, Marília/SP, v. 16, p. 37-54, jan./dez. 2015.

SOUSA, Fabricio Alves de et al. Responsabilidade Social Empresarial: Uma Análise sobre a Correlação entre a Variação do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e o Lucro das Empresas Socialmente Responsáveis que compõem esse Índice. In: **Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**. v. 1, n.1, p.52, 2011.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. Responsabilidade Socioambiental Empresarial (Rsa): Lucros e Bem-Estar Sob a Ótica do Princípio da Eficiência Econômico-Social (Pees). **Revista Percurso**, v.2, nº29, Curitiba, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/RESPONSABILIDADE_SOCIOAMBIENTAL_EMPRESARIAL_RSAE_L.pdf_ Acesso em: 22 fev. 2022

SUDRÉ, Lu. **George Floyd: um ano do levante global que entrou para a história da luta antirracista**. Brasil de Fato, São Paulo (SP). 25 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/25/george-floyd-um-ano-do-levante-global-que-entrou-para-historia-da-luta-antirracista>. Acesso em: 01 de mar 2022

SYNERGIA SOCIOAMBIENTAL. **Consciência Negra: empresas buscam equidade no seu dia a dia para atuar no combate ao racismo em toda a sociedade**. 19 nov 2021. Disponível em: <https://www.synergiaconsultoria.com.br/fique-por-dentro/empresas-no-combate-ao-racismo/> Acesso em 19 mar 2022

TERA. Entenda os três pilares da sustentabilidade. 2021. Disponível em:< <https://www.teraambiental.com.br/blog-da-tera-ambiental/entenda-os-tres-pilares-da-sustentabilidade>> Acesso em: 15 mar 2022

THOMPSON, Derek. The Workforce Is Even More Divided By Race Than You Think, **THE ATLANTIC (Nov. 6, 2013)**, Disponível em: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2013/11/the-workforce-is-even-more-divided-by-race-than-you-think/281175>. Acesso em 15 mar 2022

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. **Revista dos Tribunais. São Paulo, a. 92, v. 810, pp. 33-50**, abr. 2003.

TUPY, Oscar. Investimentos em meio ambiente, responsabilidade social e desempenho econômico financeiro de empresas no Brasil. In: **Revista de Estudos Políticos**. V. VI, n.10, 073-086. 2008.

URQUIZA BARACHO, H.; ÁUREA BARONI CECATO, M. Da função social da empresa à responsabilidade social: reflexos na comunidade e no meio ambiente. **Direito e Desenvolvimento**, v. 7, n. 2, p. 114 - 128, 12 jun. 2017.

U.S.CENSUS BUREAU, 2012-2016. Income: Median income in the past 12 months (in 2016 inflation-adjusted dollars) (**\$1903**). American Community Survey 5-Year Estimates. Unemployment rate: Employment status (**\$2301**). **U.S. Census Bureau, 2012-2016 American Community Survey 5-Year Estimates**.

U.S.CENSUS BUREAU, 2019. **Quick Facts**. Disponível em: <<https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/baltimorecitymaryland,US/RHI225217>> Acesso em: 10 mar 2022

VARGAS, João Costa. Por uma Mudança de Paradigma: Antinegitude e Antagonismo Estrutura. **Revista de Ciências Sociais**. Fortaleza, v.48, n. 2, p.83-105, jul./dez., 2017

VILLA, Rafael Duarte. **Um respiro civilizacional para George Floyd**. Artigos.05/06/2020. Disponível em: < <https://jornal.usp.br/?p=327366>> Acesso em 01 de mar 2022

WALD, Arnaldo. **O empresário, a empresa e o Código Civil**. In: FRANCIULLI, Domingos e al. (coord.). **O novo Código Civil: estudos em homenagem ao Prof. Miguel Reale**. São Paulo: LTR, pp. 838-855, 2003.

WERNECK, J. **Racismo institucional e saúde da população negra**. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 25, n.3, p. 535-549, 2016

WILKINS, Clara L., and KAISER, Cheryl R.. “Racial Progress as Threat to the Status Hierarchy: Implications for Perceptions of Anti-White Bias.” **Psychological Science** **25**, no. 2 (2014): 439–46. Disponível: <http://www.jstor.org/stable/24539817>. Acesso em: 15 mar 2022

ZAGONEL, Marina; BARACAT, Eduardo Milléo. Responsabilidade Social E Função Social Da Empresa À Luz Do Princípio Da Livre Iniciativa: Análise Do Projeto “Especiais Do Super Especial” Para Contratação De Pessoas Com Deficiência, Desenvolvido Pela Rede De Supermercados Festival. **Revista Percorso**, Curitiba, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3150>. Acesso em 26 fev. 2022.

ZENONE, Luiz Claudio. **Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2011.