

RACISMO ESTRUTURAL NO AMBIENTE EMPRESARIAL: COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO DE SUA MITIGAÇÃO

Camila Souza de Paula Alves¹

Marco Aurélio Pieri Zeferino²

“Eu tenho um sonho. O sonho de ver meus filhos julgados por sua personalidade, não pela cor de sua pele (...) Eu tenho um sonho, que os negros e os brancos andassem em irmandade e sentassem-se na mesma mesa em paz”. (Martin Luther King)

RESUMO

A presente pesquisa objetiva evidenciar a real existência do racismo estrutural por motivo de cor dentro do mundo empresarial, bem como se este cenário pode deixar de existir a partir da adoção de meios a serem implantados no cotidiano, via conscientização coletiva por todos, pugnando pelo uso de ferramentas para proteção e amparo às pessoas que passam por situações preconceituosas e desumanas. Será demonstrado o uso da modalidade do *compliance* antidiscriminatório, devendo as empresas aderirem e praticarem de forma efetiva todos os meios disponíveis, para que se crie um ambiente cada vez mais justo, onde todos possam ter o seu espaço dignamente, ocasionando ainda a diminuição nas demandas judiciais sobre o assunto, utilizando-se. Utilizou-se do método analítico dedutivo, consubstanciado em levantamento bibliográfico.

Palavras-chave: racismo estrutural; *compliance* antidiscriminatório; ambiente empresarial; ambiente laborativo; ação afirmativa.

INTRODUÇÃO

A evolução da sociedade ao longo das décadas tem sido cada vez mais acelerada, através de inúmeros meios tecnológicos, os quais foram surgindo com o passar dos anos.

¹ Discente do 10º período do Curso de Direito da Libertas Faculdades Integradas.

² Especialista em Gestão Jurídica da Empresa pela Unesp, Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania, pela Universidade de Ribeirão Preto. Doutor em Tecnologia Ambiental, pela Universidade de Ribeirão Preto. Professor de direito empresarial no Curso de Direito da Libertas Faculdades Integradas.

Um dos grandes exemplos existentes para se apresentar tal evolução, seria dentro do âmbito das relações de trabalho, o cotidiano no ambiente laboral, bem como a estruturação de abertura de oportunidades a todos da sociedade, amplificando cada vez mais o contato humano.

Todavia, se observa certos comportamentos intoleráveis no âmbito das relações humanas, mais precisamente dentro da construção de uma carreira profissional. Muitos passaram a diminuir o outro em busca de poder, pela ânsia em ter mais e alcançar o “*status*” de superioridade sob outras pessoas, principalmente dentro do mundo empresarial, face ao ambiente laboral.

Diante disto, os indivíduos que mais sofrem os impactos desta busca gananciosa, são os pobres, os LGBTQIA+, pessoas obesas, pessoas portadoras de necessidades especiais, mulheres e negros, eis que todas as pessoas pertencentes a cada grupo mencionado, sofrem consequências direta ou indiretamente de ações de pessoas que buscam a superioridade na carreira profissional.

Inúmeras empresas, na procura de profissionais adequados, buscam um determinado padrão de candidato para compor a vaga disponível, sendo este padrão considerado o “aceitável” pela sociedade, bem como por toda a estruturação de uma empresa.

Seria o *compliance* antidiscriminatório um instrumento hábil à mitigação do racismo estrutural no ambiente empresarial?

Como mencionado no início, a sociedade muito evoluiu ao passar das décadas. Entretanto, dentro destes tipos de assuntos, sobre questões relativas ao racismo estrutural, que é um problema impregnado na sociedade brasileira, e do mundo como um todo, é totalmente perceptível que dentro deste assunto específico e sério, a humanidade pouco evoluiu.

Poucas empresas formulam políticas internas e de governança, que consequentemente possam impactar na evolução da sociedade neste assunto, gerando um tratamento igualitário, bem como, colaborando para a erradicação de tal preconceito entranhado pelos cantos do país.

Destaca-se que para a presente pesquisa utilizou-se do método analítico dedutivo, consubstanciado em levantamento bibliográfico

1. Questões históricas do racismo estrutural

O desenvolvimento do mundo se baseia nas relações humanas, estabelecidas ao longo de cada século. A mente humana é complexa, sendo capaz de conquistar objetivos inimagináveis, de ultrapassar limites e obstáculos antes impossíveis.

Uma das formas principais da estruturação das relações humanas, está ligada às relações de trabalho entre os indivíduos. Desde os primórdios dos tempos, o trabalho fez com que pessoas se conectassem e se desenvolvessem, fazendo com que cumprissem papéis perante à sociedade.

Entretanto, ainda que o trabalho tenha sido algo positivo ao passar dos tempos, este também fez despertar nas pessoas os seus piores lados, ocorrendo que indivíduos buscassem patamares cada vez mais altos em relação a outros, relegando-os a estamentos inferiores.

Uma das épocas mais sombrias e recentes, que marcou a história do trabalho, se dá no período em que a escravidão ocorreu. Pessoas passaram a trabalhar em condições desumanas, eram maltratadas das piores formas possíveis e tiveram a sua liberdade negada.

No Brasil, mais precisamente, a escravidão iniciou em 1550, se arrastando, em um passado não muito distante, até o ano de 1888. Foram 3 séculos de muita injustiça, com os acontecimentos mais repugnantes possíveis.

Com a exploração da costa da África e a colonização das américas, os portugueses iniciaram o que seria uma das eras mais obscuras do mundo, passando a traficar africanos, os negociando e os vendendo, para o trabalho escravo em diversas partes do mundo, principalmente no Brasil.

Laurentino Gomes, em seu livro “Escravidão”, menciona uma frase do historiador Eric Williams, que diz “*A escravidão não nasceu do racismo; mas o racismo foi a consequência da escravidão*”, (2019, p.62). Esta frase merece destaque, uma vez que seu contexto produz total sentido. A história de um povo ficou marcada para sempre, a partir dos rumos que a escravidão tomou.

Ainda, em sua obra, Gomes discorre sobre características existentes na América, que a diferencia dos demais territórios do mundo, em relação às “sequelas” deixadas pela escravidão:

A segunda característica que diferencia a escravidão na América de todas as demais formas anteriores de cativeiro é o nascimento de uma ideologia racista, que passou a associar a cor da pele à condição de escravo. (2019, p.57).

Dessa forma, tais acontecimentos ocorridos ao longo dos séculos, resultaram no que hoje se chama de “racismo estrutural”, algo impregnado e fortemente praticado no meio social. Embora a humanidade tenha tanto evoluído, dentro deste assunto, o que se vê é uma grande regressão.

Silvio Almeida muito bem explica de forma única o que seria o racismo estrutural em sua obra “O que é Racismo Estrutural”:

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que “ocorre pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição [...]”. (2019, p.38-39).

Consoante acima exposto, é impactante quando Almeida menciona que o racismo é estrutural, e sendo estrutural, se encontra em todas as partes da sociedade, ainda que seja direta ou indiretamente. Neste sentido um dos lugares onde ele se manifesta, o que é objeto do presente artigo, é no meio laboral, no dia-a-dia de trabalho nas empresas.

A sociedade possui uma natureza conflitante, em áreas diversas, e por séculos sempre houveram inúmeras situações conflituosas, e com isso, tanto as instituições do meio público quanto privado, sempre tiveram que lidar com uma sociedade estruturada em um comportamento racista.

Tanto o meio público quanto privado, para alcançarem os patamares desejados para seu crescimento, tiveram de acompanhar toda a evolução do meio social. E com isso, muitos comportamentos existentes no meio social, refletiram e refletem dentro destas instituições, às fazendo repercutir de maneira positiva ou negativa quanto ao assunto.

Almeida, traduz esta situação em sua obra:

[...] Assim, como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são próprios –, o racismo que esta instituição venha a expressar é também parte desta mesma estrutura. As instituições são apenas a

materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: *as instituições são racistas porque a sociedade é racista*”. [...] (2019, p.36).

Dessa forma, é notório que o racismo não é gerado pela instituição em si, mas é fortemente reproduzido por ela. Dentro disto, o que se vê atualmente, em destaque no meio privado, são empresas que passam por constantes situações, que resultam na discriminação por motivo de cor em seu cotidiano.

2. Racismo atual, por motivo de raça e mercado de trabalho

Não é preciso muito para se verificar a constante onda de discriminação no mundo do trabalho, com pessoas que são consideradas “diferentes” dos padrões dominantes dentro deste universo de relações trabalhistas.

Pessoas portadoras de necessidades especiais, os LGBTQIA+, pessoas gordas, mulheres, negras e brancas, e homens negros, enfrentam inúmeras dificuldades para conseguir um emprego, se manter nele e buscar promoções.

No entanto, o foco principal no presente artigo, é tratar sobre esta problemática, sob a ótica do que as pessoas negras enfrentam quando o assunto é mercado de trabalho.

Segundo Moreira, em seu livro “Tratado de Direito Antidiscriminatório”, afirma que “A exclusão do sistema educacional e a exclusão do mercado de trabalho se tornaram elementos centrais na operação de processos de injustiça social que se reproduziram ao longo do tempo” (2020, p.505).

O fato é que esta exclusão, tanto no ambiente educacional, como principalmente no mercado de trabalho, segue uma constância. A cada ano, a cada década, as mesmas cenas se repetem, os mesmos acontecimentos se repetem.

Tratar uma pessoa, de maneira desigual, seja em qual ambiente for, em qual circunstância for, é no mínimo incompreensível. O que ainda se observa são pessoas negras, homens e mulheres, tendo seu direito a acesso ao mercado de trabalho negado, ou sendo destinados a cargos pequenos, que não condizem com sua formação.

Uma pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 2019, denominada “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” demonstra os percentuais

de pessoas negras ou pardas em situação de desvantagem quando o assunto é emprego, com carteira assinada e com todos os direitos e benefícios garantidos.

A pesquisa ainda demonstra que há um índice de grande informalidade em meio às pessoas negras ou pardas, em relação às pessoas brancas. Ou seja, em virtude da escassez de oportunidades que deveriam ser igualitárias entre todos, pessoas negras se veem obrigadas a apelar por outros meios de sustento próprio e de sua família, através da informalidade.

Conforme a pesquisa, no ano de 2016, havia um índice de 39,0% de pessoas brancas em situação informal, e 45,6% de pessoas pretas ou pardas, também informais. Já em 2019, cerca de 34,6% de pessoas brancas se encontravam em meio ao trabalho informal. Já as pessoas pretas ou pardas, este percentual atingiu 47,3%.

Ou seja, nota-se que o índice de pessoas negras que precisam apelar pelo meio informal, em virtude das mínimas chances de ingresso ao mercado de trabalho formal, apenas cresce.

Ainda, segundo esta pesquisa “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, promovida pelo IBGE no ano de 2019, havia cerca de 34,6% de pessoas brancas em situação de desemprego, e 64,2% de pessoas pretas ou pardas nesta mesma situação. É notória a imensa desvantagem que a população negra vivência.

Por fim, é importante destacar que muitas pessoas negras conseguem oportunidades. Ao mesmo tempo, muitos não têm suas qualidades e capacidades reconhecidas, para que consigam cargos maiores, que condizem com sua capacidade e formação.

Utilizando-se desta pesquisa feita pelo IBGE (2019), foi possível o levantamento dos percentuais entre pessoas brancas e pretas ou pardas em cargos gerenciais, cargos de níveis mais altos.

Observou-se que, conforme o levantamento de 2019, cerca de 68,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas, e apenas 29,9% eram ocupados por pessoas pretas ou pardas, destacando-se.

Não é preciso muito esforço, conforme os dados, para observar o problema existente no meio social. Os resultados desta pesquisa, e de tantas

outras, sempre seguem a mesma linha. Vantagens maiores para pessoas brancas, do que para pessoas negras.

Os dados são “gritantes”. Uma série de pontos de questões, que insistem em seguir pela sociedade, fazem com que dados assim sejam, a cada ano, mais comuns. Uma das principais questões, que fazem com que pesquisas sobre este tema tenham este tipo de resultado, é o racismo estrutural, por motivo de cor, que insiste em acompanhar a sociedade.

Entretanto, tal problema no meio laborativo, não percorre somente os limites nacionais, a situação é de nível global. A discriminação por cor, abala milhões de trabalhadores no mundo todo.

A dor de se sofrer com o racismo sobre si é imensurável. Nada jamais poderia retirar a dor e sofrimento, decorrentes das práticas, das omissões. E o fato de vivenciar isto cotidianamente no ambiente de trabalho é cruel.

As empresas, no meio do mercado de trabalho, têm o dever de combater práticas racistas. Almeida destaca em seu livro:

[...] o racismo é inerente à ordem social, a única forma de uma instituição combater o racismo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas. É dever de uma instituição que *realmente* se preocupe com a questão racial investir na adoção de políticas internas [...] (2019, p. 37).

A pressão vivenciada, a falta de vez e voz na empresa que se atua, um olhar diferente pelos colegas de trabalho, são flechas afiadas, que dia após dia são lançadas sobre o dorso, daquele indivíduo que apenas quer trabalhar com humildade, de forma igualitária, para buscar o sustento de sua família, ou para buscar chances de evoluir com muito esforço e determinação em sua vida.

Como mencionado, nada pode aliviar a dor da alma de uma pessoa que recebe um tratamento diferente, pelo simples fato de possuir um tom de pele diferente. Porém, a Justiça permite restabelecer, um pouco, que as vítimas sejam reparadas com indenização pelos danos e prejuízos sofridos.

Um dos meios importantes, para se pleitear os direitos de alguém que sofre com este tipo de problema no meio laborativo, é pleitear, perante a Justiça do Trabalho, a reparação pelos danos sofridos.

É certo, que como dito, o abismo aberto na alma da pessoa que passou por uma situação de discriminação, jamais será apagado da memória.

Entretanto, a Justiça do Trabalho possui a obrigação de supervisionar e zelar pelo cumprimento da legislação de antidiscriminação, bem como pela aplicação de princípios e legislações concernentes à matéria.

3. Princípios Constitucionais e Legislação acerca do tema

A Constituição Federal, como Lei Suprema, deixa explícita a necessidade de se proteger quesitos fundamentais para todo e qualquer cidadão, como muito bem dispõe em seu artigo 3º, inciso XLI, que estabelece “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

De maneira muito clara, a Constituição trata de princípios valiosos e invioláveis, os quais mutilados diante de situações de racismo. O “Princípio da Igualdade” por si só, é um princípio que integra todas as situações possíveis de serem protegidas perante à sociedade, principalmente diante de uma situação de racismo.

O “Princípio da Igualdade” traz a necessidade de se zelar pela igualdade de todos perante a lei, sem distinção alguma de qualquer natureza. Assim sendo, todas as pessoas, devem e merecem ser tratadas de forma uniforme, sem nenhuma diferenciação.

Tal princípio se origina de um dos artigos mais importantes da Constituição Federal, não sendo possível deixar de mencioná-lo, o artigo 5º, que no *caput*, em poucas palavras, narra o que deve ser obedecido por todos da sociedade, para que se tenha um país mais justo e igualitário entre todos:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

Se o artigo referenciado fosse levado sempre à sério, por todos os indivíduos, sem dúvida haveria uma sociedade mais igualitária, com tratamento igual para todos. Infelizmente não é o que se presencia, entretanto, quem possui esta consciência deve seguir confiando e lutando por ela.

Em continuidade, o “Princípio da Não Discriminação”, por sua vez, é um princípio que transmite proteção, resistência, e é reflexo do Princípio da Igualdade. Este princípio possui ligação ao inciso XLII, artigo 5º da Lei Suprema, que determina que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

Diversos princípios se originam da Constituição Federal. Ela traz valor ao ser humano como indivíduo, que merece proteção e respeito, bem como traz valor ao ser humano perante o contexto social.

O Brasil é um país que possui uma estrutura legislativa considerável, quando o assunto é racismo. Há de se considerar também, as leis e decretos produzidos ao longo de décadas, que precisam ser zelados.

Com o passar dos tempos, tantas aberrações discriminatórias em meio ao ambiente de laborativo ocorreram, que foram necessárias a elaboração de legislações, tratados e resoluções, para que de alguma forma, trouxessem rumos diferentes dentro do mundo do trabalho, sendo importante destacar a Convenção 111, de 1958, criada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), que trata sobre a discriminação no emprego e profissão.

Souza destaca o surgimento da OIT:

[...] a busca da Justiça Social entre os povos, condição básica para a manutenção da paz internacional, e para tanto, foi criado um Organismo de caráter supranacional que buscasse o fim colimado e, assim, nasceu a Organização Internacional do Trabalho. (2006, p.434).

A OIT possui um papel fundamental no mundo do mercado de trabalho. Ao longo dos anos, inúmeras mudanças positivas foram feitas, graças ao desempenho da organização.

Um dos passos importantes dados pelo país, no sentido de melhoramento em relação às legislações que regulamentam as situações de discriminação, racismo, foi quando ocorreu a ratificação da “Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial”, que ficou reproduzido no Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.

Neste Decreto, basicamente, é produzida a determinação de que os Estados Partes que ratificaram a Convenção, deverão condenar a segregação

racial e o apartheid, como também, tais Estados se comprometerão a proibir e eliminar nos territórios sob sua jurisdição todas as práticas dessa natureza.

É importante ainda mencionar a “Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância”, que ficou reproduzida no recente Decreto nº 10.932 de 10 de janeiro de 2022.

Referido decreto dispõe sobre as políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais, ou qualquer outro tipo de política promocional, que os Estados Partes têm de desenvolver, para gerar igualdade e oportunidade para todas as pessoas.

A ratificação desta Convenção e sua consequente promulgação, sendo reproduzida no Decreto, se tornou mais uma ferramenta de pertencimento à legislação brasileira, para o enfrentamento ao racismo, sendo considerado um instrumento moderno contra a discriminação racial.

Por fim, uma das leis mais importantes dentro do contexto deste artigo, é a chamada “Lei Caó”, de nº 7.716 de 05 de janeiro de 1989. Esta lei, um dos marcos da história na legislação brasileira sobre o assunto, trata sobre os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, não sendo mais considerados como simples contravenções penais, como antigamente.

A lei aborda itens específicos e importantes, que possuem ligação direta ao tema tratado neste artigo, em que impedir, ou criar obstáculos para que uma pessoa habilitada acesse cargos na Administração Pública direta ou indireta, ou, negar e criar obstáculos para que uma pessoa consiga uma vaga de emprego em empresa privada, recusar ou impedir o acesso de pessoa em estabelecimento comercial, e até mesmo recusar ou impedir o acesso de aluno em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau, constituem crime de preconceito.

É importante destacar, o Estatuto da Igualdade Racial, reproduzido na Lei 12.288, de 20 de julho de 2010, assegurando que o Estado possui responsabilidades quanto à implementação de políticas para inclusão da população negra no mercado de trabalho, e incentivo para abertura de empresas por pessoas negras, e várias outras disposições.

No entanto, o que mais causa espanto, é o pequeno período de tempo em que tais decretos, leis, e artigos e incisos específicos quanto ao tema, dentro da Constituição Federal se encontram vigentes, sendo o mais

preocupante, mesmo havendo vasta legislação acerca do assunto, muito ainda é necessário evoluir. Não basta apenas a legislação, mas são necessárias mais ferramentas para que se alcance uma sociedade livre de discriminação.

Neste sentido, uma preciosa ferramenta para sua mitigação consiste no *compliance*, instrumento inovador tanto para o meio público como privado, para ser utilizado e aplicado de forma estratégica, cumulada às regulamentações normativas, para que se alcance, pouco a pouco, uma sociedade mais justa, igualitária, principalmente no mundo empresarial e ambiente laborativo.

4. O Posicionamento do Poder Judiciário acerca do tema

Diante das legislações que foram surgindo ao longo do tempo, o Poder Judiciário passou a adotar medidas e entendimentos, de forma que os conflitos que surgiam acerca do assunto tivessem um bom desenvolvimento e deslinde.

No âmbito judicial houveram importantes decisões que mudaram os rumos sobre um julgamento correto, claro e de certa forma justo, quando se deparou diante de processos que discutiam o racismo.

Um passo importante dado pelo STF (Supremo Tribunal Federal), foi sobre a decisão proferida em relação ao *Habeas Corpus* nº 82.424 de 2003, famoso caso “Ellwanger”. Na referida decisão, foi reafirmada a imprescritibilidade do crime de racismo, levantando, a partir disso, uma importante discussão dos limites entre liberdade em se expressar e discurso de ódio.

A passos lentos, o judiciário caminha, cada vez mais, para posicionamentos íntegros e justos sobre o tema do racismo. Dentro do âmbito trabalhista, importantes decisões são tomadas, gerando assim mais mecanismos para se alcançar igualdade entre todos.

Alguns julgados evidenciam como o Poder Judiciário decide diante de determinadas demandas ligadas ao assunto, como a seguir exposto:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA VÍTIMA DE TRATAMENTO PEJORATIVO DIFERENCIADO EM RAZÃO DA COR DA PELE. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO DE R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS) PARA R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). O Regional, apesar de

adotar o entendimento de que a reclamante sofreu injúria racial em seu ambiente de trabalho, reduziu a indenização por danos morais arbitrada na sentença para a quantia de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). A reclamante entende que esse valor não é suficiente para reparar o dano moral por ela sofrido e, por isso, pugna pela reforma da decisão recorrida, com vistas a aumentar a quantia ali fixada. No caso, é indene de dúvidas que a reclamante foi vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele, e que a reclamada, mesmo sabedora dessa situação, "não atuou eficazmente na solução do impasse, uma vez que os fatos relatados ocorreram com frequência, sendo certo que cabe à empresa resguardar o respeito dos direitos da personalidade dos seus empregados". Ficou expressamente consignado, na decisão recorrida, que "(...) as testemunhas da reclamante são uníssonas no sentido de que a mesma também era constantemente chamada de "neguinha" pela funcionária Bete, e em que pese tal fato não tenha sido reconhecido pelas testemunhas da ré, é presumível que os mesmos efetivamente ocorreram, considerando que a funcionária Bete teve idêntico comportamento em relação a uma outra colega, sendo classificada por todos como de temperamento forte". Desse modo, ante a gravidade do fato ocorrido nas dependências da reclamada e levando-se em consideração que as atitudes tomadas pela empregadora não foram aptas a impedir a reiteração dessa conduta antijurídica, entende-se que, de fato, o valor da indenização por danos morais arbitrado pelo Regional deve ser elevado. Nesse contexto, em atenção ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), consubstanciando-se em valor módico, o que afronta ao artigo 944 do Código Civil. Assim, ora se arbitra o valor de R\$ 20.000,00 para a indenização cabível à reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 65500-25.2011.5.17.0003 Data de Julgamento: 09/09/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

No caso exposto, foi totalmente perceptível a omissão por parte da empresa, que mesmo observando as práticas discriminatórias no cotidiano nada fez para combatê-las, o que deveria ter feito através de medidas eficazes, promovendo e zelando pelo bem-estar entre todos, principalmente a quem sofreu as agressões no ambiente de trabalho. A seguir, outro caso que faz menção ao assunto aqui desenvolvido:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - RACISMO e VIOLÊNCIA FÍSICA - CONFIGURAÇÃO. Dos depoimentos constantes do acórdão do Regional, verifica-se que, de fato, conforme salientado por aquela Corte, a prova testemunhal restou dividida, no entanto, aquela produzida pela autora foi mais convincente. Com efeito, as duas testemunhas da autora

foram uníssonas ao relatar que a obreira se recusou a atender a determinação da encarregada da empresa, porque estava passando mal naquele dia. E, como a encarregada não teve sua solicitação atendida, desferiu um tapa no rosto da autora, dizendo que "preto era para sofrer mesmo" e "preto nasceu para carregar peso". Quanto aos depoimentos prestados pelas testemunhas da empresa, constata-se que não tiveram a mesma concordância entre si como aqueles prestados pelas testemunhas da autora. Enquanto uma de suas testemunhas disse que a autora respondeu para a encarregada que não pegaria a padiola porque "ela não era homem, e "não ir ia pegar aquele peso" a outra afirmou que a recusa da obreira foi porque "estava passando mal". Por outro lado, uma dessas testemunhas informou que interveio na discussão travada entre a obreira e a encarregada pra evitar que elas brigassem, enquanto a outra chegou a relatar que a autora empurrou a encarregada e, conforme consigna o Regional, esse fato não fora noticiado por nenhuma das testemunhas ouvidas. Logo, provados pela autora suas alegações não se há falar em violação dos arts. 333, I, do CPC e 818 da CLT. Assim, comprovado que a autora foi vítima de agressão física e que a encarregada da empresa dirigiu-se a ela dizendo que "preto era para sofrer mesmo" e "preto nasceu para carregar peso" , convém analisar se a conduta é apta a caracterizar o dano moral [...] Outrossim, o sofrimento decorrente dessa espécie de dano moral não tem preço. Embora não possa ser mensurada a dor, faz-se necessário que o julgador determine o valor a ser pago pelo empregador pelo sofrimento causado ao empregado. Busca-se imputar ao empregador uma pena pelo ato ilícito e ao empregado atenuar o sentimento de injustiça. Comprovado o ato ilícito decorrente da agressão física e da discriminação racial praticada por sua empregada, resulta devida a reparação. Intactos, portanto, os arts. 186 e 927 do Código Civil. (Belmonte, Alexandre Agra, in Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013).

De certa forma, se torna até mesmo indigesto, ao ler um caso do tipo, com o nível das palavras proferidas e atos executados. São atitudes cruéis que ferem as camadas mais profundas da alma de uma pessoa, e se torna evidente que não são casos isolados, mas sim, situações que ocorrem com frequência.

Muitas vítimas deixam de recorrer ao judiciário. E não o fazem por não se importarem, ou simplesmente por não quererem. Muitas vezes não o fazem para não ser necessário machucar ainda mais a ferida aberta, a ferida ocasionada pelo preconceito de pessoas, pois não querem se desgastar com todos os procedimentos judiciais necessários, vivenciando novamente tudo o que teve de tolerar. São pedidos de socorro, que infelizmente, são sufocados e deixados ao esquecimento.

Por fim:

"RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. No caso em exame, a Corte Regional, soberana na análise dos fatos e

provas produzidas nos autos, registrou que o reclamante, negro, teria sido objeto de discriminação por parte do reclamado, o qual, sem qualquer motivo razoável, o teria preferido em casos de promoção em desfavor de seus colegas de trabalho, todos brancos e, alguns, menos experientes do que ele, fato que teria acarretado sua estagnação na carreira. Por tais motivos, a Corte a quo, com esteio no porte econômico do reclamado, arbitrou em R\$ 100.000,00 (cem mil reais) o valor indenizatório referente aos danos morais sofridos pelo autor [...] Assim, levando-se em conta todos os parâmetros citados, bem como utilizando-se da jurisprudência desta Corte, em casos em que deferiu-se indenização por danos morais, fixa-se o quantum indenizatório no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), correspondente a cerca de doze remunerações mensais do reclamante, sendo tal valor, a princípio, suficiente tanto para desestimular a repetição do ato ilícito pelo reclamado, quanto para conferir satisfação patrimonial ao autor, sem incorrer em enriquecimento ilícito. Recurso de revista conhecido, no ponto, e provido [...] Recurso de revista conhecido, no ponto, e provido" (RR-241400-04.2001.5.05.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 04/06/2010).

Discussões judiciais sobre práticas discriminatórias pelos empregadores, dentro da Justiça do Trabalho, têm sido cada vez mais comuns, gerando assim uma carga de processos no sistema judiciário. Conforme pesquisa realizada pela “Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho”, (TST, 2019), a indenização por dano moral decorrente de atos discriminatórios foi um dos assuntos mais frequentes na Justiça do Trabalho, segundo levantamento de 2019, estando também ligado a altos índices de processos judiciais, cuja matéria faz referência à dispensa discriminatória.

O judiciário não precisa ser a “válvula de escape”, ou a “medida final”, para discutir sobre um tema tão delicado, desde que tanto o meio público como o privado, adotem medidas, com ações repressivas para combater os atos discriminatórios, que também sejam valorativas e afirmativas, para ampliar a participação de grupos discriminados perante a sociedade.

A última esperança, é que venha do meio privado meios de erradicar as várias ações de discriminações, a exemplo, a discriminação pelo simples fato de ter um tom de pele diferente.

Observa-se uma grande dificuldade no desenvolvimento de políticas públicas pelo meio público, para combater o racismo. Assim, talvez, medidas mais céleres que o meio privado pode oferecer, seja o caminho para se alcançar soluções efetivas.

O meio empresarial move o mundo, principalmente no quesito econômico, de forma rápida e notória. E considerando a importância do meio empresarial perante o mundo e sociedade, visto que todos os passos dados são amplamente respeitados e seguidos, utilizá-lo para produzir a consciência em meio à sociedade sobre o combate ao racismo, pode ser uma medida inteligente e eficiente.

Porém, para tanto, as empresas devem se atentar às medidas, programas, políticas e ações que podem passar a adotar no ambiente empresarial, que trarão repercussão positiva de forma interna e externa, gerando assim uma espécie de “movimento de ondas”, começando em um determinado local e alcançando distâncias inimagináveis, colaborando para um formato de empresa que acolhem todas as pessoas, bem como espalhando à sociedade o tratamento que todos devem ter, de forma igualitária, e sem dúvidas, se tornará uma empresa diferenciada entre as outras, destacando-se.

5. Compliance como instrumento de mitigação do racismo estrutural

As relações humanas são complexas. E é sabido os problemas estruturais que o mundo possui. Tais vícios estruturais, são reproduzidos pelos indivíduos, ainda mais quando fazem parte de certos grupos.

O trabalho é uma forma das relações humanas se multiplicarem, tendo em vista a quantidade de pessoas que fazem parte do cotidiano umas das outras.

É compreensível que cada indivíduo possui uma forma de pensar, possui opinião própria sobre determinados assuntos. Muitos foram ensinados, de forma muito prematura, sobre como lidar diante de determinadas situações, de se posicionar sobre determinados assuntos.

E com isso, dentro do âmbito das relações de trabalho, é comum ocorrer alguns atritos entre as pessoas. Entretanto, o que não se pode aceitar, são falas e atos que geram discriminação e disseminação de racismo entre os indivíduos.

No entanto, ainda que se esteja em pleno século XXI, práticas discriminatórias que fazem alusão à prática de racismo, são cada vez mais comuns entre as pessoas, tanto no ambiente público, quanto privado.

Ao invés da sociedade evoluir, reconhecendo que não existem diferenças, e que os indivíduos devem prezar pelo respeito e igualdade, o que se vê ainda é um constante crescimento de discriminação entre as pessoas, mais especificamente, como objeto do presente artigo, a discriminação entre pessoas por motivos de cor.

Portanto, tanto o meio público quanto privado devem se valer em proceder com boas condutas, aplicação de estratégias para modificar-se esta problemática, entretanto, no presente artigo, será explorado o campo do meio privado mais especificamente.

Uma das ferramentas ainda pouco exploradas definitivamente por empresas, é o *compliance*, que é um dos princípios da Governança Corporativa. Nas palavras de Andrade e Rossetti, o *compliance* é o que se compreende ao que está em “conformidade no cumprimento de normas reguladoras, expressas nos estatutos sociais, nos regimentos internos e nas instituições legais do país”.

Coimbra et al, esclarece que:

O termo *compliance* origina-se do verbo inglês *to comply*, que significa cumprir, executar, obedecer, observar, satisfazer o que lhe foi imposto. *Compliance* é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório. (2010, p.2).

Em tese, o direito carrega consigo a determinação que a sociedade esteja em conformidade com ele. Porém, o *compliance*, é um mecanismo de prevenção, e trabalha para evitar certas condutas, criando estratégias para que uma empresa esteja alinhada ao máximo possível ao que é correto, e, caso ocorra algum problema, imediatamente, providências sejam tomadas para estancar o deslize ocorrido, de forma eficiente.

Um dos papéis importantes para que a implementação do *compliance* em uma empresa seja eficiente, é haver comprometimento por parte dos colaboradores daquela organização, a começar pelos cargos de níveis mais altos. O *compliance* vai muito além do que o puro direito impõe, de forma pacífica e harmoniosa, prezando por integridade e boa conduta ética.

Uma empresa saudável deve se utilizar desta ferramenta, além das

ferramentas normativas existentes, para se tornar uma empresa que preza pela igualdade, ética, de forma íntegra e acessível, sem discriminações, gerando oportunidades àqueles que não são vistos pela sociedade como um todo.

Álvares et al. discorre que:

A “função social” da empresa deve incluir a criação de oportunidades de emprego, qualificação e diversidade da força de trabalho, estímulo ao desenvolvimento científico através de tecnologia, garantia de direitos humanos, liberdade de associação e comércio justo, dentre outras formas de criação de riqueza para a sociedade em geral. (2008, p.47).

A implementação eficaz de um notável programa de *compliance*, não fica limitada somente à empresa. Tanto o meio privado, como também público, precisam compreender que a adoção desta ferramenta avança para dentro da vida daquele colaborador, e de todos que o cercam, passando a fazer parte da consciência familiar. O que se observa é que o legado ético e de difusão do tema que um movimento dessa natureza pode atingir na sociedade é incalculável.

No entanto, atualmente, há uma nova modalidade de *compliance*, da qual a maioria massante das empresas não se deram conta da importância de habilitá-lo com a maior brevidade possível em seu regimento, o chamado “*compliance* antidiscriminatório”, o qual demanda maiores discussões no presente trabalho.

Por sua vez, é uma modalidade inovadora, e as empresas que se dão conta da importância de ter este tipo de *compliance* implementado em sua estrutura, sabem do bem maior que estarão promovendo perante a sociedade.

5.1 Importância do *Compliance* Antidiscriminatório e das Ações Afirmativas

As empresas possuem uma importante função social, pois são parte da “engrenagem” que move o sistema econômico do mundo. Desta forma, tendo em vista a importância de sua posição perante à sociedade, este “poder” pode ser utilizado para propagar medidas de antidiscriminação.

Segundo Moreira:

É possível então pensar a função social da empresa como a possibilidade de dar a essa instituição objetivos que correspondam ao interesse coletivo, sendo que a inclusão de grupos vulneráveis é um dos propósitos centrais do nosso sistema político. (2020, p.720)

Durante muito tempo, inúmeras empresas tiveram de lidar com diversos processos judiciais, pois não adotavam ou não praticavam as medidas de implementação de Governança Corporativa e seus princípios, havendo uma ausência de regulamentações internas para as atividades desempenhadas.

A implementação da Governança Corporativa, por meio de seus princípios nas corporações, é recente. Álvares et al, explica que:

Na verdade, a expressão governança corporativa somente começa a ser aplicada de forma mais ampla no âmbito da Administração a partir dos anos 1980 do século XX. Até recentemente, a literatura sobre gestão estratégica, por exemplo, não fazia qualquer referência ao papel dos conselhos de administração, os quais, na maioria das vezes, sequer eram descritos nos organogramas das organizações. (2008, p.3)

Entretanto, as ferramentas que a Governança Corporativa oferece não devem estar somente atreladas a um conjunto de ética, para que os gestores das empresas pratiquem, no intuito de alavancar números, mantendo produção, proporcionando lucros e mais lucros, e crescendo a quantidade de investidores, para que a empresa permaneça em destaque, estando no topo do desenvolvimento econômico.

É importante destacar que por trás de todo este trabalho existem pessoas, seres humanos. Não basta a empresa agir com “ética”, para mostrar “documentalmente” que está exercendo a Governança Corporativa, quando na realidade não transmite confiança aos seus colaboradores. Não adianta exercer tais práticas, somente de “fachada”.

Álvares alerta:

Se os executivos não podem garantir a confiança dos empregados, seu próprio desempenho e os interesses dos acionistas estarão comprometidos. A falta de confiança dos empregados aumenta consideravelmente, na medida em que eles percebem que as empresas lhes têm “virado as costas” no que diz respeito, por exemplo, à responsabilidade pelo bem-estar deles. (2008, p.37)

Não basta os gestores apenas demonstrarem que estão exercendo perante aos órgãos que “fiscalizam” as práticas da Governança Corporativa. É necessário, de fato, que se pratique puramente as ferramentas que a Governança Corporativa oferece, para que se crie um ambiente de trabalho íntegro, agradável e inclusivo.

Álvares ainda destaca como a sociedade impacta diretamente na forma como uma empresa deve proceder internamente:

A realidade social também influencia de maneira decisiva a forma como a sociedade enxerga a empresa. O modo como ela trata os colaboradores é um dos mais significativos componentes da licença social para operar. O envolvimento dos funcionários pode ser feito de diversas formas: programas de voluntariado, educação para a sustentabilidade, programas de “empregabilidade”, programas de igualdade e inclusão de minorias e desfavorecidos. (2008, p.49)

Moreira afirma que durante um bom tempo, a prática da Governança Corporativa esteve ligada ao intuito de se alcançar produções expressivas, gerando riqueza. Entretanto, atualmente, não se limita tão somente à busca por riquezas e resultados, mas sim por medidas que buscam evitar a discriminação em meio às empresas:

Se por muito tempo teóricos e juristas argumentavam que a governança corporativa tinha como objetivo principal a contínua produção de riqueza, atualmente esses mesmos atores sociais asseveram que a tomada de decisão deve considerar uma série de questões que vão desde a conformidade com o direito penal econômico a problemas relacionados com a adoção de medidas destinadas a promover a sustentabilidade, passando pela observação de práticas antidiscriminatórias no interior das empresas. (2020, p. 734)

Um dos pilares da Governança Corporativa é o *Compliance*, que proporciona à empresa uma visão estratégica, fazendo com que seja contemplado todos os relacionamentos da empresa em meio à sociedade em que atua.

É importante evidenciar que nos dias atuais, os consumidores observam o perfil de uma empresa, antes de consumir algum produto ou serviço, notando assim a importância de boas condutas que uma corporação deve ter:

Além disso, os consumidores não são mais uma massa amorfa de pessoas; suas decisões de consumo são influenciadas pelo

tipo de prática adotada pelas empresas, uma razão pela qual a governança corporativa deve ser guiada pelas melhores práticas. (MOREIRA, 2020, p.729)

Considerando que com o passar dos tempos criam-se legislações e ferramentas mais modernas, com o *Compliance*, como pilar da Governança Corporativa não foi diferente. Uma das novas modalidades de *Compliance*, que é o destaque do presente artigo, e que traz consigo uma nova medida de melhorar o desenvolvimento de uma empresa e principalmente gerar inclusão no meio empresarial é o *Compliance* Antidiscriminatório.

É certo que uma empresa estando em conformidade com base no que a legislação impõe, automaticamente faz implicar interesse em adotar medidas adequadas de governança, prevenindo assim atos que nascem de condutas tanto ativas como omissivas, as quais são puramente ilegais, e Moreira destaca:

Ser uma empresa que adota as medidas devidas para a criação de uma cultura ética significa atuar de forma consciente para a construção de uma identidade empresarial vinculada à ação ética dos seus administradores, o que implica a observação dos interesses dos diversos atores afetados pela atividade empresarial; (2020, p.735)

O *Compliance* Antidiscriminatório utiliza-se das mesmas vertentes do *compliance* “convencional”, mas de maneira direcionada às distorções que estão relacionadas às práticas discriminatórias.

Ele atua dentro dos sentidos de igualdade, que auxilia na identificação de situações que necessitam da reparação de danos causados a indivíduos de determinados grupos, por condutas intencionais que tenham ou possam gerar prejuízos, tanto para a empresa, como principalmente para aquele indivíduo que sofreu o dano, a discriminação.

Assim, conforme narra Caldas et al:

Portanto, o compliance antidiscriminatório pode ser definido como ações institucionalmente organizadas para prevenir discriminação e práticas preconceituosas no ambiente de trabalho, como meio de minimizar riscos, diminuir conflitos e criar um ambiente mais integrado, harmônico e humanizado. (2020, p.44)

Há uma disparidade muito grande entre negros e brancos no mercado de trabalho, o que demonstra que a discriminação é algo “normal” e “invisível” em meio às corporações brasileiras. Entretanto, o *Compliance* Antidiscriminatório ainda é um assunto pouco tratado, e as empresas ainda não se deram conta da importância de tê-lo implementado na corporação.

As medidas que o *Compliance* Antidiscriminatório pode oferecer a uma empresa só serão bem sucedidas, gerando resultados perante à sociedade, se houver uma transformação efetiva de sua cultura, prevenindo atos discriminatórios.

É importante salientar que as empresas terão boas evoluções, quando for observado pela sociedade que as pessoas que fazem parte dela representam os cidadãos brasileiros. O povo brasileiro não é composto apenas por pessoas brancas, e portanto, a empresa deve ter a face dos mais diversos grupos existentes no meio social.

Utilizando-se das boas ferramentas que o *Compliance* Antidiscriminatório oferece, uma empresa pode ir muito além, propiciando e propagando um mundo mais igualitário que dá espaço a todos. Caldas expõe formas de combater os atos discriminatórios dentro da corporação:

[...]instrumento importante para o desenvolvimento de políticas antidiscriminatórias no ambiente de trabalho é a criação de um órgão colegiado, a exemplo de um comitê, para: atuar na prevenção de problemas éticos e em potenciais conflitos; implantar ações de treinamento e formação; responder consultas e dúvidas de membros do corpo funcional sobre como agir em determinadas situações (muitas situações podem ser interpretadas erroneamente pelos envolvidos, ou ainda, pode haver uma desconsideração da condição particular do outro); mediar conflitos; realizar apurações a respeito de descumprimento das condutas desejáveis e encaminhar soluções e pareceres sobre o ocorrido. (2020, p. 51-52)

Outro mecanismo eficiente, que merece grande destaque, e que possui relação direta ao *Compliance* Antidiscriminatório, são as “ações afirmativas”. As ações afirmativas, na maioria das vezes, causam ampla discussão, visto que muitas pessoas vão contra o que elas oferecem.

Segundo Moreira, as ações afirmativas, são, basicamente:

[...]um instrumento que procura suplantar os problemas gerados pela existência de práticas discriminatórias que criam obstáculos à inclusão social desses grupos, mecanismos cuja operação nem sempre pode ser reconhecida e eliminada por normas jurídicas. (2020, p.757)

As ações afirmativas buscam de maneira incansável, promover uma significativa representação de grupos minoritários, diante de posições que possuem grande poder perante à sociedade, buscando ainda remediar consequências de injustiças históricas, ligadas a um passado sombrio.

Muitas empresas, de grande nome, decidiram “abrir os olhos” para esta realidade e extrema necessidade, em promover meios de inclusão para pessoas negras.

O que causa curiosidade, é a proporção de críticas que tais empresas sofrem, ao adotar medidas que são consideradas louváveis e dignas de serem respeitadas e “copiadas” por todo o âmbito empresarial e social.

Em 2020, a empresa Magazine Luiza deu início ao “Programa Trainee” (TRT, 2020) exclusivo para pessoas negras, afirmando que as causas mais importantes para a empresa são a propagação de igualdade, gerando oportunidades de inclusão.

O anúncio de tal atitude gerou ampla repercussão, negativa e positiva, e foi possível notar como a empresa ficou por semanas como o assunto mais falado, e como suas ações alcançaram níveis mais expressivos, após tempos.

Não se limitou apenas a esta empresa. Várias outras empresas como “Startup Zé Delivery”, “Pepsico”, “Empodera”, “O Boticário”, “Bayer” (PAZ, 2022), e várias outras grandes empresas passaram a adotar práticas inclusivas, gerando um impacto social positivo em relação ao assunto.

Ao tempo que a esperança por dias melhores começa a renascer de cinzas, certa onda de tristeza e reflexão insiste em permanecer. Soa estranho tão somente no século em que se vive, em uma projeção mais clara dos últimos cinco anos, que tais atitudes saíram do papel, ganhando formato e resultados.

Portanto, se vê a importância de aplicação dos meios alternativos ao que a Justiça oferece. É necessário direcionar o olhar para medidas como as expostas neste artigo. Há pressa para que as empresas pratiquem uma Governança Corporativa pura, cumulada com as ferramentas recentes

apresentadas, como o *Compliance* Antidiscriminatório, acompanhado das ações afirmativas.

É mais que necessário, que o assunto aqui exposto seja cada vez mais propagado entre o meio privado, como mais uma “regulamentação” a ser seguida, mas como um caminho de se proporcionar uma sociedade mais igualitária, visto a autonomia que o meio privado possui diante dos cidadãos e do mundo.

Uma pesquisa recente feita pelo Instituto ETHOS em 2016, denominada “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, destacou que, questionadas as empresas que participaram da pesquisa, se havia algum tipo de política para a promoção de igualdade e de oportunidades entre negros e não negros entre o quadro de funcionários, apenas 12% das empresas afirmaram possuir algum tipo de política, e o restante de 88%, relataram não possuir nenhum tipo de política.

O que se observa, é que a adoção de *Compliance* Antidiscriminatório, e das medidas que nascem a partir dele, entre as empresas brasileiras não faz parte da realidade, embora seja notória a necessidade.

Por fim, é importante destacar o que Moreira diz:

Mais do que reparar os erros do passado histórico, pretende-se criar mecanismos para que as instituições sociais espelhem o pluralismo social, o que contribui para a legitimidade das instituições públicas e privadas. (2020, p.759)

Há um longo caminho a ser percorrido, até que tais atitudes sejam completamente aceitas, gerando resultados entre a sociedade. Pode estar no meio privado uma das “chaves de ouro” para combater as práticas discriminatórias.

O meio público tende a agir de forma mais lenta com as políticas que tenta implementar. Não há um interesse mútuo e constante para direcionar a economia pública para buscar mais mecanismos para o combate à discriminação.

Portanto, está no meio privado a possibilidade de gerar forças para demonstrar ao mundo que não existe sentido algum em direcionar determinado tratamento a uma pessoa, pelo simples fato de ter um tom de pele diferente.

Considerações Finais

Direcionar um tipo de tratamento discriminatório a determinada pessoa ou grupo, é algo incompreensível. Excluir ou maltratar alguém pelo simples fato de possuir um tom de pele diferente não faz o menor sentido. Se assim fosse, a humanidade viveria em um constante conflito, pois a pigmentação da pele de um é diferente dos outros.

O mundo possui uma diversidade de raças, com suas culturas. As pessoas têm uma fisionomia e tom de pele diferentes umas das outras. Porém, todas são iguais, pois o sangue que corre em suas veias, o fluxo de fôlego de vida, possuem mesma cor e mesma forma.

O racismo estrutural se manifesta em diversos pontos da sociedade, sendo de grande notoriedade, conforme o que foi narrado e apresentado, que no meio empresarial há uma forte incidência de suas práticas cruéis.

Como já explanado durante o artigo, poucas empresas formulam práticas internas, para o combate à discriminação, o que gera um ambiente empresarial pesado, desigual, sem contar os inúmeros processos judiciais que passa a enfrentar em virtude de sua conduta negligente.

É completamente necessário que as empresas implantem em sua política organizacional, de forma séria e com grande empenho, a modificação de sua visão, zelando pelo seu compromisso para com as pessoas que devem ter tratamento igualitário internamente, assim como a construção de oferecimento de oportunidades a estas pessoas, que por inúmeras vezes têm seus currículos diretamente jogados em máquinas detonadoras de papel no RH, sem ser dada a chance de pelo menos ser ouvida, pelo simples fato de tom de pele.

É completamente inaceitável que em pleno século XXI este tipo de comportamento exista, principalmente no meio empresarial. Desse modo, tendo em vista a seriedade do assunto, não é possível que a sociedade continue o deixando de lado, como o faz há décadas. O meio social precisa enxergar a complexidade do assunto, e ter consciência de sua gravidade e do quanto é necessário combatê-lo.

Não basta que o meio público trabalhe com políticas públicas de conscientização, pois sozinho, sem impactar a sociedade, não alcançará bons resultados. É necessário a união de forças, para que um futuro melhor seja conquistado, para que os “olhares” diferentes cessem por completo.

Portanto, acredita-se estar no meio privado uma das “chaves” para dar início a um impacto geral no mundo, fazendo com que as pessoas passem a enxergar a necessidade do tratamento igualitário entre todos.

Acredita-se, principalmente, que o *compliance* antidiscriminatório, conjugado com políticas de boa governança, seriam instrumentos hábeis de mitigação do racismo estrutural no ambiente empresarial.

O que é importante destacar é que o impacto gerado pelas boas práticas em uma empresa, não girará apenas em torno dela. Este impacto será levado a todos. As relações de trabalho são extensas, e considerando que um indivíduo passará a enxergar certos pontos de maneira diferente, e considerando ainda que um bom tratamento direcionado a um colaborador reflete diretamente em sua vida pessoal, bons frutos serão colhidos.

A ideia de igualdade e o combate à discriminação chegará em seus lares, e conseqüentemente, em suas famílias. Os conviventes daquele indivíduo também serão atingidos. E com isso, pouco a pouco, a semente será plantada.

Assim, nota-se a importância que o meio privado possui, em propagar boas práticas, impactando o maior número de pessoas possíveis. É necessária a junção de forças e recursos do meio público e principalmente privado, para que haja uma propagação por completo, para que o racismo estrutural, insistente em estar impregnado na sociedade, um dia venha a ser erradicado.

É perceptível que um simples trabalho a título de conclusão de um curso não conseguirá sozinho promover a propagação da existências de tais ferramentas apresentadas. Tal assunto é pouco discutido entre profissionais da área, e pouquíssimas empresas possuem consciência da necessidade de implementá-las.

Entretanto, as poucas empresas que se sintonizam com estas práticas observam os bons resultados, passando a serem corporações que saem na frente umas das outras, sendo consideradas “as empresas de um futuro melhor”.

Como já mencionado, a discriminação é algo incompreensível. Todos merecem uma vida digna, pautada pelo respeito, em que todos devem ter o seu espaço. Quando um dia o mundo se der conta disto, a humanidade enfim agirá com humanidade.

Referências

ÁLVARES, Elismar; GIACOMETTI, Celso; GUSSO, Eduardo. *Governança corporativa. Um modelo brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ALVES, Moreira. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus* nº 82.424. Relator: Ministro Moreira Alves. Rio Grande do Sul, RS. 26 de jun. de 2003. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2052452>>. Acesso em: 11 de ago. de 2022.

ALENCAR, Matheus de. *Mecanismos de proteção do empregado nos programas de criminal compliance*. 1ª ed. São Paulo: LiberArs, 2017.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.

BAYER abre inscrições para programa de trainee exclusivo para negros. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2022/08/bayer-abre-inscricoes-para-programa-d-e-trainee-exclusivo-para-negros>>. Acesso em: 02 set. 2022.

BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. *Decreto nº 10.932 de 2022*. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 05 de jun. de 2013. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 de jan. de 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.html>. Acesso em 11 de ago. 2022.

_____. *Decreto nº 65.810 de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 08 de dez. de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html>. Acesso em: 11 de ago. 2022.

_____. *Lei 7.716 de 1989*. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de jan. de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.html>. Acesso em 11 de ago. 2022.

_____. *Lei 12.288 de 2010*. Estatuto da Igualdade Racial. Brasília: Casa Civil, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.html>. Acesso em 02 ago. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 65500-25.2011.5.17.0003. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 09/09/2015 - 2ª Turma. Data de Publicação: 18/09/2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/234219961/inteiro-teor-234219981>>. Acesso em: 12 de ago. de 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº xxxxx-75.2012.5.03.0095. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data abr./jun. 2013. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/931318064>>. Acesso em: 12 de ago. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 241400-04.2001.5.05.0004. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data Julgamento: 04 de jun. de 2010. 7ª Turma. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/18988569>>. Acesso em: 12 de ago. 2022.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. *Manual de Compliance: Preservando a boa governança e a integridade das organizações*. São Paulo: Atlas, 2010;

CALDAS, Camilo Onoda; ANDRADE, Nayara Correia de. *Compliance Antidiscriminatório e Mediação de Conflitos no Ambiente de Trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade São Judas Tadeu, [S. l.], n. 9, 2020. Disponível em: <<https://revistadireito.emnuvens.com.br/revistadireito/article/view/134>>. Acesso em: 12 ago. 2022.

DOTTO, Adriano Cielo; ALMEIDA, Guilherme Weber Gomes de. *Os Princípios Constitucionais e a Discriminação Racial*. Revista CEPPG, CESUC, Centro de Ensino Superior de Catalão, 2013. Disponível em: <http://www.portalcatalao.com/painel_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/downloads/08e7fb15762fe7ffeb7ca78b8ce444e5.pdf>. Acesso em 12 ago. 2022.

GOMES, Lauretino. *Escravidão, Volume I*. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019;

GONÇALVES, Igor Sousa. *Ações afirmativas e racismo estrutural: a legalidade de anúncios de empregos dirigidos exclusivamente a pessoas autodeclaradas negras*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região, Campo Grande, n. 5, p. 130-144, 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/185611>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

HIGA, Flávio da Costa; MOLINA, André Araújo. *Blacks only: o caso dos trainees do Magazine Luiza*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região, Campo Grande, n. 5, p. 43-49, 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/185565>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf>. Acesso em 14 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Brasília, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2022.

KING, Martin Luther. Poemas sobre Racismo. Disponível em: <<https://escolaeducacao.com.br/poemas-sobre-racismo/>>. Acesso em: 01 de out. 2022.

MBEMBE, Achille. *Crítica da Razão Negra*. Tradução de: Marta Lança. Portugal:Antígona, 2014.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NASCIMENTO, Talita. *Magazine Luiza aceitará somente negros do próximo programa de trainee*. O Estado de São Paulo, São Paulo: 2020. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,magazine-luiza-so-aceitara-negros-em-proximo-programa-de-trainee,70003443497>>. Acesso em: 03 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção Nº 111 de 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.html>. Acesso em: 03 set. 2022.

PAZ, Miguel Julio; GOMES, Ana Virginia Moreira. *Ações Afirmativas no Trabalho Sob o Enfoque da Abordagem das Capacidades: Uma Análise de Programas de Trainees no Âmbito de Empresas Privadas*. Direito e Desenvolvimento, v. 12, n. 2, p. 121-136, 12 jan. 2022. Disponível em: <[https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1365#:~:text=220\(2021\)-,A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20no%20trabalho%20sob%20o%20enfoque%20da%20abordagem%20das,no%20%C3%A2mbito%20de%20empresas%20privadas&text=Publicado%20em%2012%20de%20janeiro%20de%202022](https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1365#:~:text=220(2021)-,A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20no%20trabalho%20sob%20o%20enfoque%20da%20abordagem%20das,no%20%C3%A2mbito%20de%20empresas%20privadas&text=Publicado%20em%2012%20de%20janeiro%20de%202022)>. Acesso em: 11 ago. 2022.

ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. *Governança corporativa. Fundamentos, desenvolvimento e tendências*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SOUZA, Zoraide Amaral de. *A Organização Internacional do Trabalho - OIT*. Revista da Faculdade de Direito de Campos, v. 7, n. 9, p. 425–465, jul./dez., 2006. Disponível em: <<http://fdc.br/arquivos/mestrado/revistas/revista09/artigos/zoraide.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

STROBEL, Carolina; GOMES, Marcelo Borowski; PEDRO, Wagner Osti. *Compliance. Fundamentos e Reflexões sobre Integridade nas Empresas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

TORRES, Lígia Ohashi; DIAS, Jean Carlos; FILHO, José Claudi Monteiro de Brito. *Ações afirmativas como instrumento de promoção da igualdade de recursos: o caso do programa de trainee exclusivo para negros do Magazine Luiza*. Revista de Direito, [S. l.], v. 13, n. 03, p. 01–24, 2021. DOI: 10.32361/2021130313059. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/13059>>. Acesso em: 12 ago. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. *Discriminação*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. – n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 1970, 2012. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/RevTRT_51_completa.pdf/4838fbcc-bf08-4533-97dc-2332c3895a24>. Acesso em: 10 de ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho (Casos Novos)*, 2019. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em: 11 ago. 2022.