

A PRÁTICA DO RACISMO ORGANIZACIONAL E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES ATRIBUÍDAS ÀS SOCIEDADES EMPRESÁRIAS

THE PRACTICE OF ORGANIZATIONAL RACISM AND THE CONSTITUTIONALIZATION OF RESPONSIBILITIES ATTRIBUTED TO BUSINESS COMPANIES

Artigo recebido em 08/02/2022

Artigo aceito em 04/05/2022

Artigo publicado em 29/01/2023

Andréia Garcia Martin

Doutora em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP (PUC/SP). Mestre em Direito pela Instituição Toledo de Ensino (ITE) em Bauru. Professora efetiva do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) – Unidade Ituiutaba/MG. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/5843968752917552>. E-mail: andreia.garciamartin@gmail.com.

César Augusto Zacheo

Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP- USP). Advogado. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/3506777803570114>. E-mail: cesarzacheo@hotmail.com.

Tainá Fagundes Lente

Mestranda em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp) – Câmpus Franca. Advogada. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/5317052328681005>. E-mail: tainalenteadv@gmail.com.

RESUMO: O estudo a seguir direciona sua abordagem visando elucidar como o racismo se encontra enraizado na área organizacional brasileira, constatando, posteriormente, se essas sociedades empresárias são responsabilizadas ou não diante da ocorrência de ofensas. Para isso, esse estudo se inicia com a definição do que é o racismo organizacional e como ele se dissemina nas diversas empresas brasileiras; relatando, na sequência, como os diplomas normativos internacionais têm lidado com o combate às mais variadas formas de discriminação racial. Posto isso, a análise ulterior recairá sobre os avanços legislativos nacionais, trazendo de plano a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que foi o grande apogeu dos direitos sociais fundamentais, informando como seu texto fomentou o combate e a criminalização do racismo ao inaugurar o novo projeto político e social, narrando ainda as contribuições infraconstitucionais que são de extrema valia para a temática desenvolvida. Em sede conclusiva, será ponderado se as sociedades empresárias são responsabilizadas ou não com base no racismo organizacional, dispendo se essas, juntamente com o ofensor, respondem pela prática realizada. Por fim, esses objetivos só serão possíveis de serem alcançados através do aprofundamento metodológico que se utilizará do método de raciocínio dedutivo, sustentado pelo aparato qualitativo, que partirá de premissas gerais

relacionadas com o que é o racismo organizacional, até chegar às premissas específicas que relatarão se essas sociedades empresárias são responsabilizadas ou não perante essas situações, contribuições essas que não colocarão em risco a validade da conclusão, já que essa se dará com os resultados teóricos alcançados e percorridos na abordagem em tela..

PALAVRAS-CHAVE: racismo organizacional; discriminação racial; sociedades empresárias; direito empresarial.

ABSTRACT: The following study directs its approach in order to elucidate how racism is rooted in the Brazilian organizational area, subsequently verifying whether these business companies are held responsible or not in the face of offenses. For this, this study begins with the definition of what organizational racism is and how it spreads in different Brazilian companies; reporting, in sequence, how international normative diplomas have dealt with the fight against the most varied forms of racial discrimination. That said, the further analysis will focus on national legislative advances, bringing the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil, which was the great apogee of fundamental social rights, informing how its text encouraged the fight and criminalization of racism by inaugurating the new political and social project, also narrating the infraconstitutional contributions that are of extreme value for the theme developed. In conclusion, it will be considered whether business companies are held accountable or not based on organizational racism, providing whether these, together with the offender, are responsible for the practice carried out. Finally, these objectives will only be possible to be achieved through the methodological deepening that will use the method of deductive reasoning, supported by the qualitative apparatus, which will start from general premises related to what organizational racism is, until reaching the specific premises that will report whether or not these business companies are responsible for these situations, contributions that will not jeopardize the validity of the conclusion, since this will take place with the theoretical results achieved and discussed in the approach in question.

KEYWORDS: organizational racism; racial discrimination; entrepreneurial companies; business law.

1 INTRODUÇÃO

No desejo de elucidar como o racismo se apresenta no setor organizacional, este estudo se direcionará a demonstrar como essa prática é recorrente e enraizada no âmbito empresarial nacional. E, assim, contrariando as normas de direito público e privado que caminham no sentido da proteção e da emancipação desses indivíduos e seu respectivo grupo minoritário caracterizado por sua diferença étnico-racial.

Para isso, a abordagem partirá da definição do que se compreende racismo organizacional, que ao ser tratado como gênero, as demais formas de discriminação racial, tais como o racismo estrutural e recreativo, serão tidas como espécies. Isso devido ao estudo em comento direcionar olhares para como o racismo se desenvolve no setor empresarial, além das suas mais variadas facetas existentes.

Posto isso, a análise também se debruçará sobre como a luta antirracista tem conquistado avanços em diplomas normativos internacionais, iniciando-se com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1965, o Pacto dos Direitos Civis e Políticos de 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais também de 1966 e a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância de 2001.

Todos esses documentos internacionais visam o combate ao racismo em sentido lato e, por conseguinte, também tendem a punir as discriminações organizacionais, trazendo compromissos aos Estados-partes, que deverão visar políticas e ações para a devida emancipação e reconhecimento das pessoas negras, em especial no meio empresarial.

Na sequência, afinando a pesquisa desenvolvida, o próximo capítulo se direcionará para os avanços legiferantes brasileiros, principiando da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que trouxe o combate ao racismo como um princípio fundamental constitucional, bem como sendo a não discriminação uma modalidade de objetivo estatal a ser perseguido, além de instituí-lo como um crime de natureza imprescritível e inafiançável.

O terceiro capítulo não se limita apenas à Constituição, trabalhando ainda a Lei de nº 7.716/89, reconhecida como Lei Caó, e a Lei de nº 12.228/2010, denominada como Estatuto da Igualdade Racial, que trouxeram não apenas obrigações para o Estado brasileiro, mas também para as sociedades empresárias, que deverão atuar contra as diversas formas de preconceito racial, mesmo que em suas relações privadas.

Já no enfoque final, será pontuado como as sociedades empresárias são responsabilizadas, verificando se essas legislações nacionais e internacionais são aplicadas, ou não, para penalizar não apenas o ofensor, mas em especial a empresa que se omitiu ou corroborou para a realização da prática racista.

Por fim, cumpre ressaltar que este estudo se solidificará através do método de raciocínio dedutivo, atrelado ao aparato qualitativo, partindo de premissas gerais relacionadas com a definição de racismo organizacional e suas diversas facetas, a fim de se chegar às premissas específicas, sem colocar em risco a validade da conclusão, que observará se as sociedades empresárias são responsabilizadas ou não por essas ações (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2019, p. 65-68), à luz do que se observa no estudo que se desenvolve sequencialmente.

2 O RACISMO ORGANIZACIONAL: FACETAS E AS SUAS MÚLTIPLAS DIMENSÕES

Inicialmente, relevante frisar que a sociedade brasileira, devido ao seu histórico de escravidão e de exclusão dos povos negros, possui raízes e estruturas marcadas pela supremacia branca empregada desde o período colonial, fatores esses que se estenderam, mesmo que indevidamente, até à atualidade e, por derradeiro, continuam a deslegitimar grupos não hegemônicos, como as minorias étnico-raciais.

Nesse sentido, essas discriminações que anteriormente eram marcadas através da escravidão, além do distanciamento entre os povos brancos e negros, começaram a ganhar novas facetas, principalmente pelo combate dessa prática que, ao longo dos anos, foi construído social, legal e judicialmente. Todavia, mesmo com muitos avanços, essas discriminações raciais ainda continuam em todos os setores e no cotidiano brasileiro, conforme assevera Silvio Almeida:

Em uma sociedade em que o racismo está presente na vida cotidiana, as instituições que não tratarem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade. É o que geralmente acontece nos governos, empresas e escolas em que não há espaços ou mecanismos institucionais para tratar de conflitos raciais e sexuais. (ALMEIDA, 2019, p. 32).

Por não estarem devidamente preparados para lidarem com a questão da desigualdade racial, esses setores acabam por perpetuar práticas de poder que legitimam estruturas discriminatórias, a exemplo das sociedades empresárias que, ao serem dirigidas por pessoas majoritariamente brancas, conforme ainda será ilustrado neste estudo, trazem, para o corpo empresarial, todos os seus estigmas raciais, fazendo com que suas concepções individuais acabem por se disseminarem nesses meios, ocasionando, assim, o racismo organizacional.

Ao narrar sobre essa conduta discriminatória, Adilson José Moreira, em seu livro “O que é discriminação?”, afirma que o racismo e a discriminação organizacional têm peculiaridades que devem ser observadas, dado que, diferentemente das discriminações diretas e indiretas, esses estigmas organizacionais enquadram-se em face de locais e grupos específicos a serem atingidos, conforme assevera:

A persistência da exclusão social de grupos minoritários no mercado de trabalho levou pesquisadores a enfatizar a influência de alguns aspectos pouco explorados nas teorias anteriores. Se discriminação direta e a discriminação interseccional pressupõem a existência da intencionalidade, a teoria da discriminação organizacional considera o papel de processos inconscientes e da cultura institucional na discriminação de certas classes de indivíduos no âmbito profissional. (MOREIRA, 2017, p. 124).

Nesse prisma, é manifesta a influência desses estigmas sociais, que encontram guarida nas sociedades empresárias, fazendo com que grupos vulnerabilizados, como as pessoas com deficiência, as mulheres, as minorias sexuais, de gênero e em especial as minorias étnico-raciais, sejam afetados pela estrutura racista e discriminatória enraizada na sociedade e nas corporações brasileiras.

Assim, por se perpetuar nesse espaço de poder, verifica-se que o racismo organizacional relata processos inconscientes, recreativos e culturais que invisibilizam, menosprezam e fazem com que as pessoas negras não tenham o seu devido reconhecimento nesses ambientes, estruturas essas que impedem a concretização de toda a luta histórica travada pelo movimento negro, como colocado a seguir:

Nesse caso, as relações do cotidiano no interior das instituições vão reproduzir as práticas sociais corriqueiras, dentre as quais o racismo, na forma de violência explícita ou de microagressões – piadas, silenciamento, isolamento etc. Enfim, sem nada fazer, toda instituição irá se tornar uma correia de transmissão de privilégios e violências racistas e sexistas. (ALMEIDA, 2019, p. 32).

Note-se que, nessas sociedades empresárias, o racismo organizacional se dá de uma forma peculiar, sendo que nesses espaços essa prática se vincula e se confirma de forma

velada, com tom de brincadeira, através de piadas, ou no isolamento e na exclusão de membros desse grupo étnico-racial, porém, mesmo que com uma nova roupagem, essas práticas ainda continuam sendo racistas e necessitam da sua consecutiva responsabilização.

Recentemente a juíza Renata Bonfiglio do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de São Paulo, condenou uma empresa de comunicação por realizar comentários racistas e preconceituosos sobre uma trabalhadora, ofensas que se configuraram como microagressões, além da própria prática racista estrutural e organizacional, perseguindo, humilhando e dispensando, sem justa causa, uma empregada, veja:

A triste realidade é que há inúmeras práticas racistas naturalizadas em nosso cotidiano, materializadas em microagressões, que partem de comportamentos que, de tão enraizados, são, por vezes, inconscientes – racismo estrutural. A situação dos autos, portanto, tão corriqueira em nossa sociedade, é apenas mais um exemplo do que se convencionou chamar de “racismo recreativo”. Tal termo foi cunhado pelo Professor Adilson Moreira, Doutor em Direito Antidiscriminatório pela Universidade de Harvard que em seu livro “O que é Racismo Recreativo?” discute, dentre outras questões, o humor enquanto política de hostilidade às minorias raciais. (BRASIL. TRT 2ª REGIÃO, 2021, p. 5-6).

Dentre os termos tidos como jocosos, mas que não passam de mera discriminação e preconceito racial da supervisora da empresa de comunicação, viu-se, nos autos dessa ação, as seguintes ofensas: “Estou com vontade de ver todo mundo e em breve irei marcar uma reunião para ver o rosto de todos. Quero ver se fulano cortou o cabelo e se a ---- continua preta...” (BRASIL. TRT 2ª REGIÃO, 2021, p. 3). Além de: “em certa ocasião, a supervisora Thais elogiou os cabelos lisos e loiros de uma das clientes e, fazendo referência ao cabelo da reclamante, teria dito: “pelo menos seu cabelo é bom e não cabelo da Etiópia”.”. (BRASIL. TRT 2ª REGIÃO, 2021, p. 3).

Ora, incabível, sob a tutela normativa jurídica e a própria evolução social, que se aceitem discursos ofensivos como esses que afetam diretamente o interior de indivíduos membros de minorias étnico-raciais, falas essas que não devem ser toleradas, ainda mais em ambientes empresariais que deveriam ter consigo o combate às mais variadas formas de preconceito e discriminação racial.

Com efeito, é possível identificar ainda que esses atos discriminatórios, vivenciados nessa empresa de comunicação, elucidaram, para além do racismo organizacional, o racismo recreativo, dado que não eram falas racistas explícitas, mas que se escondiam através de “piadas” realizadas sob o tom de brincadeira. Porém, Adilson José Moreira, ao delinear essa modalidade de preconceito racial, menciona que:

O racismo recreativo opera a partir de alguns mecanismos que precisam ser examinados detalhadamente. Primeiro ele não pode ser interpretado apenas como um tipo de comportamento individual, produto da falta de sensibilidade de um indivíduo em relação a outro. O racismo significa neste contexto um sistema de dominação e isto significa que atos racistas operam de acordo com uma lógica e com um propósito que transcendem a motivação individual. Práticas racistas devem ser compreendidas dentro de um esquema no qual membros do grupo racial dominante atuam com o objetivo de legitimar as formas de manutenção do status privilegiado que sempre possuíram. O que estamos chamando de racismo recreativo deve ser interpretado como um projeto de dominação racial que opera de acordo com premissas específicas da cultura pública brasileira. Embora ele esteja baseado na noção de inferioridade moral de minorias raciais, ele está associado a um aspecto da doutrina racial brasileira que procura mitigar a relevância prática social: a ideia de cordialidade essencial do nosso povo. (MOREIRA, 2019, p. 100).

Nesse condão, mesmo com toda a lógica utilizada para a perpetuação, ainda que velada, dessa forma de preconceito racial, nota-se que esse condiz com uma prática social que se estrutura na piada, no riso e na cordialidade, como colocado pelo autor, mas que acaba por discriminar, estigmatizar e excluir minorias raciais dentro dos mais variados espaços organizacionais, caminhando na contramão de toda a ótica de avanço das pautas e lutas raciais.

No mais, esses atos perpassam a mera individualidade e afetam frontalmente todos os membros desses grupos nos espaços expostos, sendo que, independentemente do seu conhecimento, dos seus esforços e do profissionalismo ali prestado, essas pessoas ainda continuarão a serem alvos de deboches, segregações e exclusões simplesmente por pertencerem ao seu grupo étnico-racial.

Nesse viés, haveria aportes jurídico-normativos para o combate dessas discriminações raciais? Essas legislações ou entendimentos jurisdicionais serviriam para as sociedades empresárias? Haveria punições para o racismo organizacional? Sob quais fundamentações essas decisões se pautariam?

Ante todas essas interrogações, o presente estudo, ao delinear as práticas racistas e como elas se desenvolvem nas sociedades empresárias, segue-se para a análise dos aportes jurídicos relativos à proteção das minorias étnico-raciais nesses espaços, fazendo um panorama dos avanços institucionais na luta antirracista.

3 A SALVAGUARDA JURÍDICA INTERNACIONAL NO COMBATE AO RACISMO ORGANIZACIONAL

Celebradas as considerações iniciais sobre o racismo organizacional, bem como as suas múltiplas formas de atuação, o estudo passa agora para a proteção jurídica em relação ao combate às práticas racistas em sentido lato, almejando, na sequência, dispor sobre as implicações normativas internacionais relativas estritamente ao racismo organizacional.

Nessa faceta, há que se verificar que o movimento negro, impulsionado principalmente após a Segunda Guerra Mundial, fez com que o cenário jurídico se atentasse para as demandas desse grupo social, amparando-os na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que dispôs, logo em seu primeiro artigo, que: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” (ONU, 1948).

Essa liberdade e igualdade citadas são utilizadas com o fim de combater frontalmente todas as práticas discriminatórias que excluam os povos negros, visando uma sociedade plural e o respeito à diversidade que se inaugurava após o período crítico vivenciado antes e durante a Segunda Guerra Mundial. No mais, o art. 2º da Declaração enfatizou a necessidade de uma igualdade sem qualquer forma de preconceito ou discriminação racial, como exposto:

Todo o homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. (ONU, 1948).

Para tanto, o principal instrumento normativo em relação ao combate à discriminação racial é a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, sendo essa uma Convenção que, pautada na igualdade material e no princípio da não discriminação, viabilizou o reconhecimento, mesmo que sob o ponto de vista formal, de minorias étnico-raciais, com base no que se extrai de seu art. 1º:

Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública. (ONU, 1965).

Essa Convenção Internacional, pois bem, se configurou como um mecanismo antidiscriminatório importante, já que vinculou os Estados-partes a fim de que atingissem as metas e propostas ali convencionadas, visando, acima de tudo, o fim da exclusão, da distinção e da restrição dessas minorias étnico-raciais.

Além disso, buscou ainda estratégias e diretrizes de reconhecimento desses direitos, trazendo as tutelas jurídicas já adquiridas às pessoas negras, sem quaisquer formas de preconceito ou discriminação, avançando o direito para um *status* coletivo, que não se pauta mais apenas no interesse de uma elite majoritariamente branca e hegemônica, mas sim em uma coletividade racialmente plural e diversa.

Em relação ao racismo organizacional, observou-se também um avanço com essa Convenção, sendo que, em diversos momentos, mas em especial no art. 2º, os Estados-partes estabeleceram medidas de não discriminação racial nos mais esparsos setores sociais, além de organizações que, similares às diretrizes dos direitos humanos, devem preservar a igualdade material e a não discriminação, veja-se:

Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças e para esse fim: b) Cada Estado Parte compromete-se a não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por uma pessoa ou uma organização qualquer; d) Cada Estado Parte deverá, por todos os meios apropriados, inclusive se as circunstâncias o exigirem, as medidas legislativas, proibir e por fim, a discriminação racial praticadas por pessoa, por grupo ou das organizações; e) Cada Estado Parte compromete-se a favorecer, quando for o caso, as organizações e movimentos multirraciais e outros meios próprios a eliminar as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tende a fortalecer a divisão racial. (ONU, 1965).

Essas partes extraídas do art. 2º da Convenção elencam a preocupação pela erradicação do racismo não apenas praticado por um indivíduo contra o outro, a exemplo da discriminação direta, mas também pelas organizações, que possuem em seu interior esses preceitos discriminatórios, a exemplo das sociedades empresárias já mencionadas nessa abordagem.

Assim sendo, na alínea “b” já é possível verificar esse compromisso organizacional, complementando, já no tópico “d”, a necessidade de medidas legislativas caso essas discriminações raciais continuem acontecendo, dado que, por fim, é notável uma preocupação sobre medidas alternativas para eliminar essas discriminações raciais nesses meios sociais e organizacionais, como posto no item “e”.

O Pacto dos Direitos Civis e Políticos de 1966, por sua vez, trouxe, assim como a Convenção, a proteção das minorias étnico-raciais, viabilizando a essas uma igualdade material na busca pela garantia de seu reconhecimento e não discriminação através de um compromisso firmado pelos Estados-partes, a base do que se expõe:

Art. 2 Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição. (ONU, 1966a).

Nessa senda, é colocado que o Pacto de Direitos Civis e Políticos traria não apenas o reconhecimento de direitos tão almejados socialmente, mas viabilizaria esse de forma universal, sem que houvesse distinções de raça, cor, sexo ou demais fatores que diferenciavam e determinavam quem seriam os destinatários das tutelas jurídicas mencionadas.

Já no art. 26, esse rol de reconhecimento de direitos, e como eles deveriam ser prestados, é aumentado, afirmando que todos são iguais perante à lei e, nesse sentido, todos devem acessar e receber igual proteção legal sem quaisquer formas de preconceito ou discriminação, seja racial ou não, a fim do que se demonstra:

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. (ONU, 1966a).

Para além do Pacto de Direitos Civis e Políticos, nota-se também grande avanço, em legislação de combate à discriminação racial, com o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que fez menção ao compromisso na garantia de direitos de forma universal e sem qualquer exclusão das diversas minorias sociais e grupos vulnerabilizados, a exemplo das étnico-raciais.

Essas ponderações são verificadas logo no art. 2º do Pacto, trazendo a importância da promoção desses direitos de forma justa e equânime, o que não se limita às discriminações vivenciadas e tão manifestas antes da Segunda Guerra Mundial, a respeito do que se expõe:

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados e exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza,

origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. (ONU, 1966b).

Como colocado, o compromisso ora firmado se assemelha com aqueles do Pacto de Direitos Civis e Políticos, vinculando os Estados-partes a manterem um acordo pautado na igualdade material e na não discriminação. Porém, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais não se limita à abordagem por ele proposta, indo além nas suas disposições para viabilizar maiores direitos, principalmente de caráter social.

Nessa vereda, o art. 13, item 1, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais traz o direito à educação como um direito de toda pessoa, visando o desenvolvimento da personalidade, dentre outros fatores essenciais, para a capacitação de todos, sem exceção, veja:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação. Concordam em que a educação deverá visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda em que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz. (ONU, 1966b).

Sob essa educação inclusiva e de qualidade a ser prestada, é precioso o compromisso deste Pacto com os objetivos acerca da tolerância e da compreensão das peculiaridades de grupos raciais e étnicos, sendo que a educação sob o viés inclusivo permeia-se como capaz de libertar preceitos e estigmas sociais, tais como o racismo estrutural, organizacional e recreativo, por exemplo.

Toda essa construção normativa internacional auxilia sobremaneira a sociedade, para que se desenvolva e avance na luta contra a discriminação racial. Porém, ainda sob esse panorama, há que se levantar a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância que, dentre as suas políticas de adoção de medidas e planos para a não discriminação, trouxe, em especial para as empresas, determinadas orientações, como a de nº 107, vide:

Convoca os Estados e incentiva os representantes de associações sindicais e o setor empresarial a avançarem nas práticas antidiscriminatórias no local de trabalho e a protegerem os direitos dos trabalhadores, em particular, das vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata. (UNFPA, 2001, p. 67).

Nessa Conferência foi possível extrair não apenas a preocupação dos Estados sob o setor público, mas também a necessidade desses preceitos antirracistas avançarem para o setor privado a fim de se promover indivíduos e grupos que restam discriminados nesse meio, trazendo a carência de políticas alternativas para que se tenha um avanço antidiscriminatório também nos ambientes organizacionais.

Ora, seja as previsões internacionais, ou as nacionais, são permeadas de uma eficácia irradiante, que não se restringem unicamente a comandos estatais, mas todos que realizam ações dentro da sociedade, sejam elas públicas ou privadas, no afã de se promover políticas públicas que compatibilizam os direitos fundamentais dentro do âmbito corporativo, e, principalmente tutelem práticas antirracistas.

Além disso, a discussão sobre essa prática no meio empresarial também ganhou destaque no tópico 215 da Conferência, que direcionou olhares para a necessidade de se tomarem medidas alternativas, sejam elas legislativas ou não, para o combate à discriminação racial no meio organizacional, com base no que se pontua:

Insta os Estados a adotarem medidas, incluindo medidas legislativas, quando apropriado, para assegurar que as corporações transnacionais e outras empresas estrangeiras operem dentro dos territórios nacionais respeitando os preceitos e práticas do não-racismo e da não-discriminação, e ainda incentiva o setor empresarial, incluindo corporações transnacionais e empresas estrangeiras, a colaborar com os sindicatos e outros setores pertinentes da sociedade civil a desenvolverem códigos de conduta voluntários para todas as empresas, destinados à prevenção, ao combate e à erradicação do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata. (UNFPA, 2001, p. 100).

Denota-se, então, que a Conferência é significativa no combate ao racismo organizacional, incentivando que os Estados adotem as medidas deliberadas para que as empresas, nacionais ou internacionais, elaborem e cumpram um código de conduta a fim de se promover o combate ao racismo, à discriminação, dentre outras práticas correlatas.

Nesse condão, com todas essas construções, foi possível sinalizar que, em matéria internacional, grandes são os pactos, conferências e convenções que lidaram com a busca pela erradicação do racismo em suas múltiplas dimensões; instrumentos normativos esses capazes de alavancarem a luta antirracista e promover, mesmo que sob a conjuntura formal, ganhos à comunidade.

Em seguida, o trabalho se destinará a elencar e analisar os instrumentos existentes no ordenamento jurídico brasileiro e que se atrelam ao combate ao racismo em todas as suas

configurações, dispondo se, assim como as disposições internacionais, o Brasil tem ou não avançado na luta, mesmo que presente a normativa antirracista.

4 DIPLOMAS NORMATIVOS NACIONAIS NA LUTA CONTRA O RACISMO ORGANIZACIONAL

Os avanços legislativos em matéria antirracista de caráter internacional também conquistaram amparo no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil que, além de inaugurar um novo cenário político, trouxe, em suas disposições, a necessidade da criação de uma sociedade plural e diversa.

Por esse motivo, logo em seu rol de princípios fundamentais, o Texto Constitucional dispôs, em seu art. 3º, inciso IV, que: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988).

Esse princípio constitucional antidiscriminatório é capaz de delinear os objetivos pelos quais a sociedade pautada como social e democrática de direito deverá agir para que minorias sociais e grupos vulnerabilizados possam ser devidamente tutelados, a exemplo das étnico-raciais, que não poderão sofrer qualquer forma de discriminação em razão de sua raça.

Todavia, a tutela constitucional em face das minorias raciais não para por aqui, sendo que, mais adiante, o art. 5º, ao disciplinar sobre os direitos e garantias fundamentais, pondera o princípio da igualdade formal, delimitando que todos são iguais perante a lei e que, por esse motivo, deverão ser tratados sem distinção, afirmando, nos incisos XLI e XLII, a punição contra qualquer forma de discriminação e o crime de racismo da seguinte maneira:

Art. 5º- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; XLII- a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. (BRASIL, 1988).

Por ser imprescritível e inafiançável, vê-se que o crime de racismo fora colocado como uma preocupação de máxima importância da Assembleia Nacional Constituinte, dado que a lista de crimes com essa tipificação é curta e traz uma segurança jurídica capaz de viabilizar uma maior proteção ao grupo tutelado.

Há que se falar ainda que, por ser imprescritível, o crime de racismo pode ser punido a qualquer tempo e, portanto, não decai a pretensão com o decurso do tempo, não podendo esse argumento ser utilizado para esquivar a responsabilidade sobre o delito praticado, com base no que se expõe:

A prescrição é direito fundamental do sujeito que pratica um delito, pois se não existisse o instituto, o delito cometido poderia ser punido a qualquer tempo, indeterminadamente. Por ser um direito fundamental, a prescrição não poderá ser retirada da Constituição nem por Emenda Constitucional, pois esta seria inconstitucional. Entretanto, o poder constituinte originário, quando da criação da Constituição de 1988, definiu expressamente que alguns crimes são imprescritíveis, e então, para estes crimes não há que se falar em prescrição. Os crimes imprescritíveis são então uma mitigação a regra da existência da prescrição, foram determinados expressamente em nossa Constituição e não é possível através de lei ou emenda constitucional incluir novos crimes nesta lista, somente a criação de uma nova Constituição poderia alterar tal situação em nosso ordenamento jurídico. (MEDEIROS JÚNIOR; SANTOS; FREITA, 2013, p. 5).

Resta-se evidente, nesses moldes, a configuração dessa prática delituosa, cabendo ainda mencionar que esse delito, para além do caráter imprescritível, possui também a natureza inafiançável, ou seja, não poderá ser penalizado, sob forma alguma, com fiança, assim como discorre o art. 323 do Código de Processo Penal, sendo que: “Não será concedida fiança: I - nos crimes de racismo”. (BRASIL, 1940).

Para além da Constituição, há ainda normas infraconstitucionais de relevante importância que caminham na luta e no combate das práticas racistas, em especial no âmbito organizacional, por esse motivo, há que se ressaltar a Lei de nº 7.716 de 1989, que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, sendo que, logo em seu primeiro artigo, elenca que: “Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”. (BRASIL, 1989).

Tem-se que essa legislação veio para complementar os avanços e as disposições que a Constituição de 1988 havia delimitado, incorporando como esses crimes seriam disciplinados, sob quais planos e de quais formas eles seriam enquadrados. Ao se observar sob a ótica organizacional, vislumbra-se notório os avanços nesse campo, sendo que, no art. 4º da referida Lei, definiu-se que constitui crime:

Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos. § 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica: I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais

trabalhadores; II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário. (BRASIL, 1989).

Responsabilidades empresariais são manifestamente expressivas neste artigo, sendo que não pode haver discriminação tanto no ingresso quanto na permanência de pessoas negras no meio organizacional, devendo essas serem tratadas com o devido respeito que se espera desses ambientes de desenvolvimento profissional.

Ao discorrer mais sobre a não discriminação racial desse grupo no processo de ingresso nessas organizações, há que se pontuar ainda as considerações do §2º do mencionado artigo, sendo que não pode haver anúncios ou recrutamento de trabalhadores que façam preferência por aspectos raciais ou étnicos sem qualquer justificativa plausível, conforme posto:

[...] § 2º Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências. (BRASIL, 1989).

Essas penas de multa e de prestação de serviços à comunidade são de máxima importância para que as acepções de grupos raciais não continuassem se proliferando nos processos de ingresso das mais variadas organizações, promovendo uma igualdade racial que visa combater as discriminações e o racismo organizacional.

Mais recentemente, há ainda a Lei de nº 12.228, de 20 de julho de 2010, que trouxe o Estatuto da Igualdade Racial, promovendo vários ganhos à comunidade abordada no presente estudo. Por isso, logo em seu primeiro artigo há a busca pela igualdade de oportunidades, bem como a preservação dos direitos individuais, difusos e coletivos, além do necessário combate às diversas formas discriminatórias e intolerantes destinadas às minorias étnico-raciais. (BRASIL, 2010).

Por esse motivo, logo de plano tem-se que: “Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. (BRASIL, 2010).

Esses objetivos expressam o compromisso estatal na luta contra as mais variadas práticas racistas existentes na sociedade brasileira, legislação essa que é fruto do movimento antirracista que fez com que os legisladores atentassem sob a importância dessa pauta. Assim sendo, o Estatuto é um ganho para a sociedade, visto que possui diversos pontos positivos,

mas ainda diversas problemáticas, principalmente em relação às formas de efetivação dessas políticas, assim como é possível verificar:

O Estatuto da Igualdade Racial expressa-se como um dos dispositivos legais que surgiu a partir da demanda na sociedade e dos diversos movimentos sociais para a promoção da igualdade racial. Trata-se de um Estatuto designado para garantia da igualdade de oportunidade a população, defesa dos direitos étnicos individuais e coletivos, além do combate à discriminação e todas as formas de intolerância étnica. O referido dispositivo detalha ações para o Estado em diferentes dimensões da vida da população negra, referindo-se a saúde, educação, cultura, esporte, emprego e renda, dentre outros. No entanto, ressalta-se ainda como desafios a sua implementação no âmbito das políticas públicas tendo em vista a sua efetividade e a construção de uma cultura de respeito às diferenças e promoção da igualdade. (CORREIA; MOURA, 2018, p. 17).

Porém, a análise em desenvolvimento se restringirá aos ganhos legislativos e não às problemáticas que norteiam esses dispositivos legais, sendo que é dever do Estado e da sociedade viabilizar o pleno reconhecimento, bem como a inclusão de todos sem quaisquer formas de discriminação.

Neste panorama, o art. 2º do Estatuto da Igualdade Racial traz essa obrigação mencionada anteriormente, visando o direito de participação desse grupo na sociedade e, dentre outros setores, no meio empresarial, viabilizando, mesmo que sob o prisma formal, a necessária inclusão desse grupo nos mais variados espaços e ambientes organizacionais, vide:

Art. 2º. É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. (BRASIL, 2010).

Essa obrigação sócio-estatal caminha simetricamente com as disposições do art. 3º, inciso IV, da Constituição Republicana de 1988, já abordado, sendo que é dever do Estado a promoção do bem-estar de todos sem quaisquer formas de discriminação, porém, o art. 2º, ao se fundamentar nesse artigo, traz consigo essa proteção, dentre outros espaços, para o meio organizacional, sendo que a tutela contra a discriminação não deve se dar apenas na relação Estado-cidadão, mas também entre os particulares.

Por esse motivo, mais adiante o Estatuto menciona o dever do poder público em promover medidas de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra no setor público, mas também no meio privado, devendo as empresas e demais

organizações viabilizarem esse incentivo, mesmo com a ausência da atuação direta do Estado nessas relações, com base no que se expõe:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. (BRASIL, 2010).

Perante essas razões, tem-se que os avanços realizados legislativamente tendem a proporcionar a proteção e a inclusão das pessoas negras nos diversos espaços sociais, dentre eles, o organizacional, proporcionando a igualdade pluralística necessária, que é o pilar de uma sociedade que se pauta como social e democrática de direito.

No mais, como posto, este artigo direciona olhares para a questão de que esses deveres e direitos antidiscriminatórios se encontram presentes não apenas nas relações entre o Estado e o cidadão, mas também entre os particulares, devendo não apenas o meio público promover essas políticas antirracistas, mas também o setor privado.

Porém, chegado a esse momento, o presente estudo se questiona: mesmo com todos esses avanços formais, o meio organizacional tem promovido essas políticas antirracistas? Em caso negativo, qual a responsabilidade dessas empresas? A base teórica do racismo organizacional tem contribuído para a responsabilização das sociedades empresárias? Ante todos esses questionamentos, o ensaio em questão segue na análise do último capítulo que visará respondê-las.

5 A RESPONSABILIZAÇÃO DAS SOCIEDADES EMPRESÁRIAS EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Chegando ao final, tem-se, através de todas as contribuições teóricas construídas até aqui, que o racismo organizacional possui diversas facetas e tem reduto para se desenvolver na sociedade brasileira, em especial no meio empresarial, impedindo o pleno reconhecimento de indivíduos e grupos estigmatizados por suas características étnico-raciais.

Porém, diversos são os motivos pelos quais essa prática continua atuando de forma desenfreada nas empresas brasileiras, podendo ser demonstrado como um fator da propagação dessa prática a baixa quantidade de cargos gerenciais ocupados por pessoas negras, conforme

bem salienta o estudo denominado como “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), vide:

A despeito de a população ocupada preta ou parda ser superior à de cor ou raça branca, a proporção em cargos gerenciais mostra significativa maioria de pessoas brancas – 68,6% contra 29,9%, em 2018. Tal sub-representatividade das pessoas ocupadas pretas ou pardas nesse quesito ocorre nas cinco Grandes Regiões do País. Embora 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%), tais percentuais são inferiores aos observados na população ocupada em geral, em 2018 (respectivamente, 78,0% e 74,1%), caracterizando a sub-representatividade também nessas regiões. (IBGE, 2019, p. 4).

Não ter pessoas negras nesses cargos de poder, além de caracterizar a sub-representatividade, torna evidente como as discriminações raciais insistem em permanecer na vida de indivíduos negros, impedindo-os de alcançarem cargos de comando e poderio empresarial, que ocorrem ainda não por falta de capacidade, mas sim devido sua participação estar limitada, diante do estigma e da visão de incapazes e desqualificados que perdura no meio social em face desse grupo.

Além da pouca quantidade de cargos gerenciais ocupados por pessoas negras, o estudo mencionado apontou ainda que as cadeiras destinadas às pessoas negras são, em sua grande maioria, de cargos gerenciais com baixo rendimento, sendo que os de grande monta são destinados majoritariamente aos indivíduos brancos, conforme expõe-se:

É importante observar, ainda, as proporções por cor ou raça, segundo o recorte por rendimentos das pessoas ocupadas em cargos gerenciais. A divisão em quintos da população em ordem crescente de rendimentos do trabalho principal evidencia que, quanto mais alto o rendimento, menor é a ocorrência de pessoas ocupadas pretas ou pardas. Em 2018, na classe de rendimento mais elevado, somente 11,9% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram pretas ou pardas, ao passo 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. 4).

Essa realidade fática faz com que o racismo organizacional se apresente mais frequente, pois quem ocupa os cargos de poderio empresarial são principalmente pessoas brancas que, em sua maioria, não se preocupam com as práticas racistas e como elas afetam seus subordinados, motivo pelo qual a maioria das agressões racistas não são resolvidas ou punidas no âmbito empresarial/laboral e acabam sendo direcionadas ao Poder Judiciário brasileiro.

Neste âmbito judicial, pois bem, desenvolvem-se diversas ações de responsabilidade ao ator das ofensas raciais e até mesmo a responsabilização da sociedade empresária que se omitiu, corroborou ou não tomou medidas necessárias perante o ato racista praticado, porém, quando se fala em responsabilidade civil é necessário caracterizá-la.

Por isso, verificando a responsabilização empresária, pontua-se que as empresas públicas serão punidas, em regra, objetivamente, sendo que é independente a existência da culpa ou não do autor para que essas empresas sejam responsabilizadas pelos atos de seus empregados e serviços públicos, cabendo, por lógica, o direito de regresso quando esses atuarem dolosa ou culposamente, já que a caracterização da responsabilidade objetiva, segundo Sílvio de Salvo Venosa, se dá da seguinte maneira:

Para a caracterização do dever de indenizar devem estar presentes os requisitos clássicos: ação ou omissão voluntária, relação de causalidade ou nexos causal, dano e, finalmente, culpa. No tocante especificamente à culpa, lembramos que a tendência jurisprudencial cada vez mais marcante é de alargar seu conceito. Surgiu, daí, a noção de culpa presumida, sob o prisma do dever genérico de não prejudicar. Esse fundamento fez também nascer a teoria da responsabilidade objetiva, presente na lei em várias oportunidades, que desconsidera a culpabilidade, ainda que não se confunda a culpa presumida com a responsabilidade objetiva. (VENOSA, 2003, online).

Por essa via, as empresas públicas serão punidas objetivamente e terão, posteriormente, a viabilidade de cobrar essa responsabilização dos seus funcionários que deram causa ao dever de indenizar, o que não acontece nas empresas privadas, com base no que se arrolará em tempo oportuno.

Diferentemente, há ainda a responsabilidade subjetiva destinada ao indivíduo que praticou o ato racista, não chegando a ser punida a empresa neste caso, mas sim o gerente, o supervisor, o superior ou quem realizou o ato lesivo. Nessa medida, essa responsabilidade subjetiva não se direciona à empresa privada propriamente dita, mas sim ao autor da prática racista, com base no exposto:

Entretanto, novidade interessante trouxe a nova lei civil, na exata medida em que adotou dois sistemas de responsabilidade, quais sejam, a responsabilidade subjetiva e a responsabilidade objetiva, mantendo-se a primeira (subjetiva) como regra geral do nosso código, sustentada na teoria da culpa. Neste sentido, trata-se a responsabilidade civil do dever, da obrigação do ofensor em restituir, restaurar o patrimônio (moral ou material) do ofendido, fazendo voltar (ou que se aproxime ao máximo) ao estado quo ante da ação ou omissão causadora do dano. Assim, a natureza jurídica da responsabilidade civil repousa exatamente na imputação civil do ato lesivo (ilícito) a quem lhe deu causa, para a finalidade de indenizar nos termos da lei ou do contrato, de forma a compensar ou reparar o dano injustamente suportado pelo agredido. (MORAES, 2018, online).

Essa modalidade de responsabilização é aplicada em casos de discriminação e racismo organizacional através do pedido de reparação por danos morais causados à vítima da mencionada ação, ensejando a reparação civil do ofensor que desrespeitou, humilhou e agrediu frontalmente a integridade de determinado indivíduo negro.

No mais, para além dessas formas expostas, há ainda a responsabilidade solidária, na qual as sociedades empresárias, juntamente com os ofensores, poderão fazer parte do polo que deverá indenizar determinado indivíduo discriminado, configurando os dois como responsáveis pelo ato realizado, veja:

A responsabilidade, conforme podemos concluir com a leitura do art. 264 do Código Civil, será solidária quando em uma mesma obrigação houver mais de um responsável pelo seu cumprimento. Assim, estando diante de uma situação na qual a responsabilidade é solidária, poderá o credor exigir o cumprimento da responsabilidade de ambos os devedores ou de apenas um deles, cabendo àquele que cumprir a obrigação o direito de regresso contra o devedor solidário. (OLIVEIRA, 2016, online).

Essa responsabilidade solidária, via de regra, acomete as empresas através do art. 932 do Código Civil, sendo que: “São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. (BRASIL, 2002).

Nessa via, as sociedades empresárias são solidariamente responsáveis já que têm o dever da reparação diante da conduta ilícita praticada por seu empregado, devendo os dois, solidariamente, indenizarem a vítima da prática racista realizada.

Entretanto, mesmo com essas disposições e responsabilizações civis, há ainda uma grande quantidade de empresas que não são punidas pelos atos discriminatórios realizados por seus empregados, motivo esse que fundamentou a elaboração do Projeto de Lei de nº 5.232 de 2020, que visa estabelecer uma responsabilidade civil e criminal aos administradores de empresas quando falharem na promoção de ações afirmativas que visem combater atos discriminatórios no meio organizacional, trazendo logo em seu primeiro artigo que:

Art. 1º – a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 passa a vigorar acrescida do artigo 20-A, com a seguinte redação: [...] 20-A – As empresas cujos empregados ou prestadores de serviços pratiquem atos discriminatórios descritos nesta lei deverão ser responsabilizadas civilmente pelos danos materiais e morais decorrentes desses atos, independentemente de culpa. (BRASIL, 2020).

Aqui se verifica, então, a busca pela responsabilização da sociedade empresária de forma mais eficaz, punindo-a quando o empregado ou os seus prestadores de serviços proliferarem condutas racistas e discriminatórias, sendo essa punição independente da culpa da sociedade empresária, já que essa, na maioria das vezes, se esquivava da sua responsabilidade alegando desconhecimento da conduta imputada.

Não se limitando apenas às empresas, o Projeto de Lei trouxe ainda que os administradores e proprietários também poderão ser punidos criminalmente pela prática racista realizada no âmbito organizacional quando não promoverem devidamente ações para prevenção e mitigação desses atos, conforme assevera o §1º: “Os administradores e proprietários dessas empresas poderão responder criminalmente pelos resultados dos atos discriminatórios descritos no caput quando conscientemente falharem em promover ações efetivas para sua prevenção e mitigação”. (BRASIL, 2020).

Assim sendo, mesmo esse Projeto de Lei ainda estando em trâmite, é notória a sua extrema importância, tanto para a responsabilização das sociedades empresárias, como na busca pelo bem-estar social de todos no meio organizacional, viabilizando um combate enfático contra essas práticas que, dentre outras questões, discriminaram e tiraram milhares de vidas negras.

Porém, partindo para a sede conclusiva, tem-se que mesmo com grandes avanços conquistados pela luta antirracista, o meio organizacional ainda possui diversas raízes discriminatórias que impedem que pessoas negras cheguem às posições de poder, além de invisibilizarem a necessidade de ações e políticas inclusivas para esse grupo no meio empresarial.

Nesta feita, há sim que se buscar a responsabilidade não apenas do ofensor, mas também das sociedades empresárias, sendo que essas têm se esquecido do seu objetivo social, que é garantir um meio organizacional equilibrado que rechace, dentre outras questões, as diversas formas de discriminação, sendo que uma empresa racista é falha e carrega consigo um mal social que deve ter fim, o preconceito racial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716compilado.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.228, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5232, de 22 de novembro de 2020.** Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para estabelecer responsabilidade civil e criminal aos administradores de empresas que falharem em promover ações efetivas para prevenir e mitigar atos discriminatórios em seus estabelecimentos. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1943641. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (27ª Vara). **Ação Trabalhista nº 1000228-60.2021.5.02.0027.** Reclamante: Rafaela Keroty Ferraz. Reclamado: Plug Creative Comunicação LTDA. Juíza: Renata Bonfiglio, 18 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000228-60.2021.5.02.0027/1#2c32c7e>. Acesso em: 20 out. 2022.

CORREIA, Francisca Fabiana Brito; MOURA, Marfisa Martins Mota de. Estatuto da Igualdade Racial: conquistas de direitos e políticas para o enfrentamento às desigualdades referente à população negra. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, Vitória, v. 16, n. 1, p. 1-18, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abeps/article/view/22688>. Acesso em: 20 out. 2022.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 30 out. 2022.

MEDEIROS JÚNIOR, Celso Duarte de; SANTOS, Claudete Martins dos; FREITA, João Aparecido de. Crimes Imprescritíveis. **JICEX**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 1-6, 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/18639535-Crimes-imprescritiveis.html>. Acesso em: 20 out. 2022.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MORAES, Rodrigo Jorge. A responsabilidade civil subjetiva e objetiva. Contextualização histórico-evolutiva, características e aspectos distintivos, modalidades, aplicabilidade no direito privado, público e difuso. **Migalhas de Peso**, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/284802/a-responsabilidade-civil-subjetiva-e-objetiva--contextualizacao-historico-evolutiva--caracteristicas-e-aspectos-distintivos--modalidades--aplicabilidade-no-direito-privado--publico-e-difuso>. Acesso em: 03 out. 2022.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento – Casa do Direito – Justificando, 2017.

MOREIRA, Adilson José. **Racismo recreativo**. São Paulo: Pólen, 2019.

OLIVEIRA, Jaqueline Santos. Responsabilidade solidária e subsidiária das empresas, grupo econômico e sucessão de empregadores. **Revista Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <https://jaquesoliver.jusbrasil.com.br/artigos/351057494/responsabilidade-solidaria-e-subsidiaria-das-empresas-grupo-economico-e-sucessao-de-empregadores>. Acesso em: 05 out. 2022.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Nova Iorque, 21 de dezembro de 1965. Disponível em: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-internacional-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-racial-0>. Acesso em: 09 out. 2022.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em: 09 out. 2022

ONU (Organização das Nações Unidas). **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP)**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 16 de dezembro de 1966a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 9 out. 2022.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 16 de dezembro de 1966b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 09 out. 2022.

UNFPA (Fundo de População das Nações Unidas). **Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**. 2001. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

VENOSA, Sílvio de Salvo. A responsabilidade objetiva no novo Código Civil. **Migalhas de Peso**, 2003. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/916/a-responsabilidade-objetiva-no-novo-codigo-civil>. Acesso em: 01 out. 2022