

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”

CAMILA CRISTIANE MOREIRA DE ALMEIDA

**COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO E O RACISMO ESTRUTURAL NO
BRASIL**

UBERLÂNDIA – MG

2023

CAMILA CRISTIANE MOREIRA DE ALMEIDA

**COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO E O RACISMO ESTRUTURAL NO
BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao componente TCC2 à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia – UFU, como requisito básico para a conclusão do Curso de Direito.

Orientador: Prof. Dr. Edihermes Marques Coelho.

UBERLÂNDIA – MG

2023

COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO E O RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL

Trabalho de conclusão de curso orientado pelo Prof. Dr. Edihermes Marques Coelho, apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia-UFU, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, aprovado pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 09 de janeiro de 2023, virtual pela plataforma Teams

Prof. Dr. Edihermes Marques Coelho Orientador – Professor Doutor na UFU

Prof. Dr. Humberto Bersani - Professor Doutor na UFU

**Prof^ª. Dra. Waleska Miguel Batista- Professora da Universidade
Presbiteriana Mackenzie**

RESUMO

Concerne em um artigo jurídico de revisão, de maneira que a técnica de pesquisa utilizada foi a bibliografia documental. Inicialmente, o artigo valida a existência do racismo estrutural na historiografia do Brasil, especialmente, na solidificação de uma cultura preconceituosa e discriminatória para algumas etnias. A valia desses valores é apresentada por um prisma antropológico e pela insurgência de leis antidiscriminatórias, que foram um marco essencial para percepção de atitudes racistas. Desta forma, a (in)suficiência do direito para dar conta do combate a cultura do racismo e ligado a novas práticas de diversificação e inclusão de grupos minoritários, tendo como nome *compliance* antidiscriminatório, principalmente em instituições, resultou numa pesquisa com apontamento da construção da ética e a busca de recontar o passado para ressignificar a antiquada e incoerente cultura racista no âmbito empresarial.

Palavras-chaves: racismo estrutural. racismo institucional. *compliance* antidiscriminatório.

ABSTRACT

It concerns a legal review article, so the research technique used was the documentary bibliography. Initially, the article validates the existence of structural racism in the historiography of Brazil, especially in the solidification of a prejudiced and discriminatory culture for some ethnicities. The value of these values is presented from an anthropological perspective and by the insurgency of anti-discrimination laws, which were an essential milestone for the perception of racist attitudes. In this way, the (in)sufficiency of the law to deal with the fight against racism and linked to new practices of diversification and inclusion of minority groups, having as its name anti-discriminatory compliance, mainly in institutions, resulted in research with an appointment of the construction of ethics and the quest to retell the past to give new meaning.

Keyword: structural racism. institutional racism. anti-discrimination compliance.

Sumário

I - INTRODUÇÃO	1
II - UM PRISMA AFROCÊNTRICO	2
III - LEIS ANTIDISCRIMINATÓRIAS E OS SUJEITOS	5
IV - INCIDENTE SOCIAL E A CRIAÇÃO DO PLANO ANTIRRACISTA.....	9
V - NORMAS JURÍDICAS COMBATEM O RACISMO ESTRUTURAL?	10
VI - COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO, NOVA POSSIBILIDADE.....	12
VII - CONCLUSÃO.....	14
VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17

I - INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende analisar o conceito de racismo estrutural e suas consequências no decorrer da história brasileira e sua presença no meio corporativo-institucional. Faz-se necessário acrescentar que o racismo é composto por comportamentos individuais e seu substrato revigora nas instituições, resultando numa forma genérica: o racismo institucional.

No primeiro momento, será apresentado breve comentário afrocêntrico de como ocorre a estruturação do racismo no Brasil, em seguida, as nuances das leis antidiscriminatórias e a demonstração sucinta do plano do dever-ser ao plano ser. No segundo momento, analisaremos a aplicação do plano antirracista oriundo do Termo de Ajustamento de Conduta, assinado pela Rede Carrefour, após a tragédia da morte de João Alberto Silveira Freitas¹ no dia 19 de novembro de 2020, no estacionamento da multinacional.

Em face desta, surge o plano antirracista dentro da instituição e se torna uma demonstração efetiva de consolidação empírica de normas e condutas institucionais com teor antidiscriminatório, consolidando o termo Compliance Antidiscriminatório. E esse será o personagem que incumbirá na questão da possibilidade de combate ao racismo.

Seguindo o transcurso do trabalho, será exemplificado resumido o termo Compliance e sua possibilidade de utilização para combater práticas preconceituosas e racistas. Adentrando ao termo Compliance Antidiscriminatório, abordando as consequências para empresas que implementaram nas suas estruturas, compromissos em contribuir para promoção de grupos minoritários e a revisão de atitudes racistas em seu compromisso como pessoa jurídica.

Isso posto, compreender a concepção do termo Compliance Antidiscriminatório, delimitará o trabalho e poderá ensejar uma possibilidade de contribuição para a redução de condutas normalizadas, com o bojo racista.

¹ Homem negro é espancado até a morte em supermercado do grupo Carrefour em Porto Alegre. G1, Rio Grande do Sul, 20 nov. de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/20/homem-negro-e-espancado-ate-a-morte-em-supermercado-do-grupo-carrefour-em-porto-alegre.ghtml>. Acesso em: 19 dez. 2022.

O método do presente trabalho foi a utilização de premissas maiores de grandes autores negros sobre racismo, racismo estrutural e compliance antidiscriminatório, observando o caso concreto do plano antirracista e as mudanças geopolíticas que intensificaram o debate acerca de diminuição de práticas racistas.

Perfaz assim, a implementação de normas e condutas institucionais com caráter antidiscriminatório dispõe a viabilidade de mitigar o risco de ocorrências e se tornando um grande aliado na promoção em defesas de minorias invisibilizadas. Porém, haja necessidade de compreender o passado, para adentrar cronologicamente ao presente do conceito Compliance Antidiscriminatório.

II - UM PRISMA AFROCÊNTRICO

A tradicional ideia eurocêntrica de cultura branca perpassou por muito tempo no escopo da sociedade brasileira, mas por sorte houve a intensificação e acentuação de culturas, que por muito tempo foram silenciadas, e destacamos o afrocentrismo, que insurgiu para contribuir ao entendimento de culturas não europeia.

Neste simplório artigo, iremos iniciar o entendimento da ética pelo prima da afrocentricidade, ressaltando a importância da história, da vida e da existência de uma cultura e de muitos estudiosos do tema, sendo a busca de deixar evidente sua existência. Conforme Mazama (2009)., apresenta:

Desde década de 80 e 90, os autores Asante e Kemet, já falavam de afrocentricidade, no sentido de que os africanos precisavam se colocar com uma postura de autoconsciência e de autodefinição, buscando dentro de sua própria cultura africana, explicação para todos os eventos da humanidade.

E mais, fazendo com que estes autores não sejam esquecidos e que uma história tem outra versão. Sendo assim, a possibilidade de que a autoconsciência de um povo, é necessário e essencial para a construção de uma cultura mais forte.

Nesta constante, compreender substancialmente evidências da construção de ética e moral brasileira, será necessário, para compreender a identidade cultural e suas mudanças constantes. Validando o entendimento antropológico das evoluções e a necessidade de enfatizar a questão de raízes e o processo histórico que desenvolveu a resistência afro brasileira, resultando em leis antidiscriminatórias e atualmente, os termos diversidade e inclusão em todos os âmbitos.

À vista disso, inicialmente o que é etnia? O antropólogo Kabengele Munanga define assim (1990, p.33) “Uma etnia é um conjunto de indivíduos que possuem em comum um ancestral, um território geográfico, uma língua, uma história, uma religião e uma cultura.”. Por consequência, a história do mundo é marcada por várias etnias que se encontram em regiões diversas e se mantinham no seu *status quo* por um tempo.

Confrontando o passado histórico do Brasil, remete ainda à memória contada do “descobrimento”, qual resultou em apagar a existência da população indígena com sua cultura e sua ética preexistente. A chegada dos portugueses sobre o território brasileiro, ensejou na demonstração de inferioridade e subjugação de etnias desde o início.

No desregramento de resultados financeiros, em explorar e comercializar as riquezas encontradas e aprimorar o território brasileiro, tendo uma conduta pretensiosa e preconceituosa da população que ali já estava, provou a crueldade e perversidade de dominação de um povo sobre outro.

A necessidade de mãos baratas para o trabalho fez com que ocorresse a imigração de outras etnias, trazendo italianos, espanhóis, os próprios portugueses e africanos para trabalharem e ajudarem na pressão crescente de descobertas e exploração.

No entanto, a ideia eurocêntrica de universalização da Europa ocasionou a atrocidade com a população africana, de que seriam escravos e tinham discrepâncias culturais e fisiológicas em relação a outras etnias.

Corroborando estes argumentos e no sentido de o sistema de produção econômica necessitava de mão de obra mais barata, dispõe FREYRE, veja-se:

No Brasil, as relações entre os brancos e as raças de cor foram desde a primeira metade do século XVI condicionadas, de um lado pelo sistema de produção econômica - a monocultura latifundiária; do outro, pela escassez de mulheres brancas, entre os conquistadores. (FREYRE, 2003, p.17)

Destarte, com o objetivo de ganhos econômicos pelos colonizadores e na questão de universalização de uma etnia, a normalização do preconceito e da discriminação sobre outros povos mostrou-se e permaneceu.

Isso posto, a sociedade brasileira foi marcada com o racismo emaranhado em sua estrutura deste então e a dificuldade em estabelecer sua identidade também perpetua como, um dos dilemas na sociedade brasileira:

o esforço de muitos pesquisadores tem sido o de descobrir ou desvendar não apenas o racismo à moda brasileira, mas também a etnicidade hifenizada no Brasil — a do “hífen oculto” que impede os brasileiros de se definirem como afro-brasileiros, ítalo-brasileiros, Líbano-brasileiros, e assim por diante. (SANSONE, 2004, p.11)

Em síntese, a não aceitação da própria história contendo verdades e mentiras sobre o processo de crescimento do país, resultou em muitas consequências ruins para as estatísticas e desigualdades entre as etnias existentes. Acrescentado desta impossibilidade de entendimento de identidade e que dificulta até hoje consolidar ações que são intrinsecamente preconceituosas e racistas.

Ademais, como afirma Silvio de Almeida (2019, p.37):

quando se limita a olhar sobre o racismo a aspectos comportamentais, deixa-se de considerar o fato de que as maiores desgraças produzidas pelo racismo foram feitas sob o abrigo da legalidade e com o apoio moral de líderes políticos, líderes religiosos e dos considerados “homens de bem”.

Denota-se estruturalmente como a cultura afro brasileira foi se perpetuando e a sociedade brasileira foi-se consolidando, com uma realidade social de naturalização de preconceito, discriminação e subjugação.

A indiferença a esta doença sociológica se solidificou e permanece nas práticas culturais da sociedade, sendo tratada como algo natural e normal de costumes inquestionáveis.

No entanto, por mais que ocorreu uma naturalização de práticas discriminatórias até então, a manifestação e luta por parte do movimento negro no Brasil, insurgiu em conquistas significativas para a compreensão do que é ser negro e o combate a estas práticas.

Como resultado, leis antidiscriminatórias foram uma conquista histórica para o povo negro e reverbera em acreditar que a luta precisa permanecer viva.

III - LEIS ANTIDISCRIMINATÓRIAS E OS SUJEITOS

Adentrando ao histórico das leis antidiscriminatórias, tem-se que a primeira vez que o país se dedicou a se tratar de racismo, ocorreu com a promulgação da, Afonso Arinos, motivado após a dançarina afro-americana, Katherine Dunham, ser impedida de se hospedar em um hotel em São Paulo.

Notando-se que foi preciso de algo de maior repercussão acontecer, para que fosse apresentado um projeto de lei para os representantes do povo analisarem.

Nos anos seguintes, o deputado Carlos Alberto Caó de Oliveira, advogado e militante dos movimentos sociais, foi o autor da Lei 7.437/1985, conhecida como Lei Caó, que dispõe sobre as contravenções penais, diante das práticas de atos resultantes de preconceito de raça, cor e sexo. Sendo resultado das contribuições que os movimentos sociais tiveram no país, pois atuaram afirmamente para construção dos direitos fundamentais e sociais.

Conseqüentemente o resultado chegou na Constituição de 1988, que trouxe vicissitude para o crime de racismo, colocando-o como um crime de forma inafiançável e imprescritível, enaltecendo que o processo jurídico e a existência de leis, são uma conquista de políticas de combate ao racismo, vinculadas a momentos políticos e econômicos que o país passava, “XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;”. (BRASIL,1988, art.5, XLII)

Considerando os 30 anos de existência de tais princípios, temos a conquista de sistema de cotas nas universidades públicas, a Lei nº 12.711/2012 e a lei de reserva para negros em concursos públicos, a Lei nº 12.990/2014.

Nesse sentido, normas jurídicas condizentes com a grandeza das conquistas até então, pode demonstrar negros como protagonistas e integrantes da sociedade, sendo sujeitos de direito.

Porém, esses mesmos sujeitos de direito possuem ainda, atualmente, posições e lugares diferentes para de outras raças no país.

Conforme a publicação do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), de título “A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas”, mesmo com todas as transformações nas relações raciais, com o crescimento do conceito de democracia racial, ainda é minuciosa a redução de desigualdade racial na totalidade da sociedade brasileira.

Logo, tratar sobre desigualdade racial é enxergar uma diferença em todos as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, denotando que a cidadania racial contém dimensões que impacta, o que é ser negro na sociedade brasileira. Trazendo as palavras de Kabengele Munanga (1990 p.33) “Discriminação propriamente dita é a negação da igualdade de tratamento aos diferentes, transformada em ação concreta ou comportamento observável”.

Em linhas gerais, compreende-se a discrepância de existir uma desigualdade racial no Brasil e a (in)suficiência do Direito em conseguir extirpá-la, devido ao racismo estrutural que persiste na cultura brasileira. Exprime Silvio de Almeida (2019, p.22), “o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática.”

Por conseguinte, se estruturalmente há o racismo e a construção da sociedade foi baseada com esse substrato, não somente foi incorporado nas relações comportamentais, mas na construção da ética e conseqüentemente, no funcionamento das instituições, determinando assim, o racismo institucional.

Com a introdução de leis antidiscriminatórias, os tribunais brasileiros têm construído jurisprudências, essencialmente positivas para a convalidação do

racismo estrutural presente no país. Para vislumbre de ser um debate conciso e firme no julgamento do Habeas Corpus número 154.248 do Supremo Tribunal Federal, houve o reconhecimento do racismo estrutural na sociedade brasileira:

A adoção desses objetivos, princípios e compromissos no plano internacional e em dispositivos situados entre os alicerces do mais importante texto da vida republicana e democrática brasileira, ao pressupor a necessidade de ações do Poder Público e de todos os que vivem neste país para o combate ao racismo, reconhece, por outro lado, que além das violências raciais verbais e físicas perpetradas por indivíduos, há também uma dimensão institucional, todas resultantes do racismo estrutural que marca as relações no seio da sociedade pátria.(FACHIN, 2020)

E na Ação Declaratória de Constitucionalidade de número 41 do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu o ideal civilizatório das leis e somatória das problemáticas sociais que acontecem no país:

RACISMO ESTRUTURAL, RACISMO À BRASILEIRA

O racismo no Brasil se caracteriza pela covardia. Ele não se assume e, por isso, não tem culpa nem autocrítica. (Abdias do Nascimento)

24. No caso da reserva de vagas em concursos públicos, a análise da legitimidade da desequiparação instituída em favor dos negros passa pela constatação da existência do chamado “racismo estrutural” (ou institucional) e das consequências que ele produz em nossa sociedade. Esse tipo de racismo não decorre necessariamente da existência de ódio racial ou de um preconceito consciente de brancos em relação aos negros. Ele constitui antes um sistema institucionalizado que, apesar de não ser explicitamente “desenhado” para discriminar, afeta, em múltiplos setores, as condições de vida, as oportunidades, a percepção de mundo e a percepção de si que pessoas, negras e brancas, adquirirão ao longo de suas vidas. Nas palavras de Ivair Augusto Alves dos Santos, “o racismo institucional é revelado através de mecanismos e estratégias presentes nas instituições públicas, explícitos ou não, que dificultam a presença dos negros nesses espaços”, de modo que “[o] acesso é dificultado, não por normas e regras escritas e visíveis, mas por obstáculos formais presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais e públicos”. (BARROSO,2017)

As decisões coletadas acima evidenciam o reconhecimento do racismo estrutural presente na sociedade brasileira, contribuindo para exposição de que os precedentes presentes nos julgados brasileiros, reafirmam a efetividade das leis e as mudanças revolucionárias na estrutura cultural do país.

Como acréscimo, Hans Kelsen (2009, p.264) evidencia “uma decisão judicial não tem, como por vezes se supõe, um simples caráter declaratório.”, é ratificada para um caráter constitutivo, ou seja, a demonstração e ratificação da Constituição Federal.

A importância do direito em possibilitar a visão da identidade cultural afro brasileira em suas leis e decisões judiciais corrobora para identificar uma construção ética de pluralidade cultural e vislumbrar a relevância em compreender o passado e a história para ressignificar o presente.

No mais, com o reconhecimento do racismo estrutural presente na identidade brasileira, ganha-se responsabilidades para todos os integrantes da sociedade, sendo intrinsecamente incorporados com essência discriminatória. A observância assim de todos os componentes da sociedade, vale para que todos possam ressignificar suas atitudes e comportamentos.

Desta forma, pessoas físicas e pessoas jurídicas foram se formando com o substrato discriminatório.

Nesse diapasão, não se apresenta neste trabalho, apontamentos sociológicos e psíquicos das pessoas físicas, mas sim róis relacionados às pessoas jurídicas terão uma significativa demonstração de ser essencial para o combate ao racismo e práticas discriminatórias em ambientes destas personalidades fictas que devem desenvolver o papel social de mitigação da desigualdade étnico-racial.

As empresas possuem de forma sutil e silenciosa, o racismo em sua composição de pessoa jurídica, pois não é algo que desvincula da pessoa, após a criação da empresa.

Dessa forma, a compreensão da estrutura reverbera a situação que as empresas são construídas e agem com preconceito e contribuem para as estatísticas permanecerem desiguais para grupos minoritários.

Cirúrgico, Silvio de Almeida (2019, p.47) interpreta que “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.”

Assim pessoas jurídicas são personalidades compreendidas como sujeitos com papel importante na formação da cultura e na pressão que ordem, e devem, fazer para criar leis antidiscriminatórias, exercendo seu papel no que concerne na igualdade socio-racial.

IV - INCIDENTE SOCIAL E A CRIAÇÃO DO PLANO ANTIRRACISTA

A morte de João Alberto Freitas por espancamento e asfixia², no dia 19 de novembro de 2020, por seguranças do supermercado Carrefour, um dia antes da comemoração ao Dia da Consciência Negra no país, resultou em diversos movimentos sociais e manifestações nas redes sociais, com descontentamento e barbaridade pela população.

O grupo Carrefour após o acontecimento e pela repercussão se deparou com *hashtags* de boicote e até mesmo manifestações, contra qualquer forma de discriminação. Decorrente a esse acontecido, grupos e entidades negras ingressaram com ação civil pública e procedeu no termo de compromisso de ajustamento de conduta³, em que foi destinado a fim de reforçar as medidas de proteção e prevenção de atos de discriminação, bem como valores para implementação de programas sociais para a comunidade negra.

Desde então, o grupo Carrefour vem buscando apresentar uma campanha antirracista, implementando programa de contratação de 30 mil pessoas negras em 3 anos, política de tolerância zero e mais de 100 mil bolsas de estudos para pessoas negras e além de outras medidas.

Senão, vejamos parte do altivo Termo de Ajustamento de Conduta retro mencionado:

(i) Concessão de bolsas de estudo e permanência para pessoas negras, prioritariamente em nível de graduação e de pós-graduação stricto e lato sensu, no valor total de R\$ 68.000.000,00 (sessenta e oito milhões de reais), sendo que as bolsas serão concedidas no prazo de 3 (três) anos, podendo o ciclo integral de formação superar esse período, com início dos editais, que serão organizados e geridos na forma dos parágrafos abaixo, no prazo de 90 (noventa) dias contados da assinatura deste Termo;

² Homem negro é espancado até a morte em supermercado do grupo Carrefour em Porto Alegre. G1, Rio Grande do Sul, 20 nov. de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/20/homem-negro-e-espancado-ate-a-morte-em-supermercado-do-grupo-carrefour-em-porto-alegre.ghtml>. Acesso em: 19 dez. 2022.

³ **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA referentes Inquérito Civil nº 1.29.000.003818/2020-62**
Inquérito Civil nº 01625.002.513/2020
Inquérito Civil nº 01128.002.437/2020
Inquérito Civil nº 003415.2020.04.000/6
Ação Civil Pública nº 5106733-42.2020.8.21.0001
Ação Civil Pública nº 5105506-17.2020.8.21.0001
Processo de Assistência Judiciária DPU nº 2020/026-09143

- (ii) Concessão de bolsas de estudo para pessoas negras, prioritariamente em nível de idiomas, inovação e tecnologia, com foco na formação de jovens profissionais para o mercado de trabalho, no valor total de R\$ 6.000.000,00 (seis milhões de reais), sendo que as bolsas serão concedidas no prazo de 3 (três) anos, podendo o ciclo integral de formação superar esse período, com início dos editais, que serão organizados e geridos pelos COMPROMISSÁRIOS, no prazo de 90 (noventa) dias contados da assinatura deste Termo; e
- (iii) Investimentos em projetos de inclusão social em redes incubadoras e/ou aceleradoras de empreendedores negros e/ou suporte a pequenos empreendedores negros, a serem identificados e selecionados pelos COMPROMISSÁRIOS, no valor total de R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais), a ser realizado no prazo de 3 (três anos) com início no prazo de 90 (noventa) dias contados da assinatura deste Termo.

O impacto dessas ações ocasionou mudanças de perspectivas favoráveis ao combate a qualquer forma de discriminação, pois culminou em que outras empresas repensassem seu modo interno de contratação e observância de pessoas negras no âmbito institucional.

Sabe-se que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), de qual o Brasil é parceiro chave desde 1996, possui diretrizes para garantir que as políticas governamentais, sejam um elo de fortalecer a base de confiança mútua entre as empresas multinacionais e a sociedade. Portanto, o TAC⁴ assinado buscou reafirmar que há uma relação mútua entre empresas multinacionais e o país, tornando assim a evidência da sua responsabilidade empresarial perante a população brasileira.

Neste sentido, a contribuição da responsabilidade de empresas no sentido de combate a atitudes discriminatórias também ganha um viés prático-fundamental para a demonstração de que normas e técnicas de intervenção, são propriedades de minimizar atitudes segregacionistas.

V - NORMAS JURÍDICAS COMBATEM O RACISMO ESTRUTURAL?

Uma norma se origina de preceitos éticos aflorados e a observância por parte dos legisladores em aplicar tal norma para uma conduta, que pode fixar

⁴ TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

um valor positivo ou negativo. Porém não iremos adentrar no conceito de uma norma e suas subjetividades.

O que é necessário observar, diante do comentário e ao presente artigo, é o conceito do plano ser e do dever jurídico trazidos por Hans Kelsen no livro Teoria Pura do Direito, para argumentar com as normas antidiscriminatórias presentes no Brasil.

Explica Hans Kelsen (2009, p.131),” o conceito de dever jurídico refere-se exclusivamente a uma ordem jurídica positiva e não tem qualquer espécie de implicação moral”. No entanto, no plano ser, o ato de vontade do dever-ser se torna designado pela sua subjetividade e fatos externos da vontade humana.

Desta forma, implica que a compreensão das normas antidiscriminatórias existentes até então, são substanciadas com o plano do dever-ser, mas que não são efetivamente aplicadas pelo plano do ser. Demonstrando que a relação da existência de uma norma não convalida as atitudes dos indivíduos, sendo necessário assim, que a construção ética da norma irá conforme a subjetividade da identidade cultural presente no momento do ato da criação da norma.

Nessa constante e na busca de usar as leis em favor do que consideramos ético e moral, emergiu a Lei Anticorrupção (12.846/2013), da qual não serão expostas as questões políticas-sociais para explicá-la, mas evidenciar que foi essencial para a responsabilização de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública e crimes éticos.

A relevância da criação dessa lei consolidou a possibilidade de empresas se manterem no ambiente de forma ética, com mecanismos internos de integridade, respeito e observância de irregularidades.

O termo inglês *Compliance*, que denota estar em conformidade, passou a ser utilizado por pessoas jurídicas, como um setor ou órgão para que ocorra obediência a normas pertencentes de uma instituição e que essas sejam atreladas às normas governamentais.

Dessa forma e na busca de combaterem a imoralidade e qualquer forma de discriminação perante as minorias, por incentivo e na percepção da inclusão

de grupos minoritários nas empresas, resultam em benefícios econômicos e sociais comprovados.

Além do mais, a criação do termo ESG pelo Banco Mundial em parceria com Pacto Global entre 193 Estados membros da Organização das Nações Unidas em 2004, incentivou a discussão de implementação dos termos: Ambiental, Social e Governança para a agenda 2030, com objetivo do desenvolvimento sustentável.

Isso posto, a criação de normas vão sendo aprimoradas e incentivando para que todos os componentes da sociedade, cumpram os preceitos da Constituição Federal e o desenvolvimento consciente. Possibilitando que a sociedade evolua de forma a respeito da ética, da honestidade e da integridade, considerando todos os povos e a preservação ambiental.

Com essas perspectivas, o aprimoramento da diversidade e inclusão permite visualizar que grupos diversos e inclusivos tomam decisões melhores e mais fundamentadas nos fatos e com menos viés cognitivo e efeitos do pensamento único. A diversidade gera mais inovações. As equipes diversas trazem experiências e perspectivas diferentes para resolver problemas pensando “fora da caixa”.

Portanto, o cenário atual convalida a possibilidade de ganho de mudanças institucionais na percepção de mudanças internas.

Implementar assim o *Compliance* Antidiscriminatório será uma possibilidade de reafirmar a relação da estrutura normativa com a conduta, sendo eficaz como mecanismo de prevenção e abrangência das leis já existentes.

VI - COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO, NOVA POSSIBILIDADE.

Luana Pereira da Costa e Fabiano Machado de Rosa (2022, p.15), abordam que a “Diversidade e Inclusão, apresentadas como o décimo pilar de um programa de compliance efetivo, só farão sentido se e somente forem

associadas ao DNA de sua organização.” Dessa forma, a praticidade do compliance antidiscriminatório será a efetividade no ambiente corporativo, de que valores morais e éticos corrompidos resultaram em movimentos repetitivos e não colocaram a empresa em debates inclusivos e nos respeitos éticos para a diminuição da desigualdade social.

O Grupo Carrefour ao providenciar a revisão do conceito ético e moral que o grupo se estruturava reverberou em compreender sua ação como composição da sociedade. O TAC assinado e com o objetivo de colocar em prática o plano antirracista, evidencia a possibilidade de mudanças sociológicas e comportamentais de uma instituição e seus funcionários.

Desse modo, pode-se concluir que a contribuição das instituições para o combate ao racismo institucional e estrutural no país, junto a promoção dos direitos humanos, advém da introdução de ações e implementação de um compliance antidiscriminatório.

Além disto, a possibilidade lucrativa das empresas ao implementarem é notável, já que será uma empresa com uma boa moral sendo explanada, ganhando visibilidade no que concerne ao respeito às desigualdades.

Verifica-se a intenção também lucrativa, que não será o foco deste material, porém, não pode ser deixada de lado. O que leva a concluir assim, que a inclusão da diversidade nas empresas é algo que não será desvantajoso, ao contrário, sim de ganhar como um todo.

Perfazendo que a necessidade de compreender que mudanças sociais precisam ser realizadas pelo olhar do passado, mudando o presente e enxergando novas e melhores consequências para o futuro.

Ademais, a compreensão de que as diferenças são as novas formas de construção de uma democracia plural e sólida, possibilitando evoluções de normas e conceitos para a humanidade. Elucidando melhor, Achille Mbembe (2014) afirma:

A proclamação da diferença – é apenas um momento de um projecto mais vasto - de um mundo que virá, de um mundo antes de nós, no qual o destino é universal, um mundo livre de peso da raça e do ressentimento e do desejo de vingança que qualquer situação de racismo convoca.

Destarte, o fundamento empírico do *Compliance* Antidiscriminatório será em trabalhar com a diversidade para além de um preceito de boa reputação, mas sim de efetividade para mudanças significativas para a sociedade, atrelado a evolução sociológica que perpassará com o tempo.

O que apresenta também, que a consciência do passado contribuirá para enxergar erros e acertos que são necessários para melhoria do que espera para evolução da sociedade brasileira.

VII - CONCLUSÃO

Ao compreendermos o fato de que as instituições foram formuladas em cima de uma estrutura de poder manchada por um viés de manifestação preconceituosa e discriminatória pelo passado escravocrata brasileiro, conclui-se que, estruturalmente, instituições foram contaminadas de forma sutil e silenciosa por esses padrões e crenças hostis.

Verifica-se um emaranhado de definições e acontecimentos, expondo como o racismo estrutural perdura e instituições foram criadas com resquícios de parâmetros discriminatórios.

Nesse sentido, é válido supor que as relações sociais foram sendo pacificadas com o teor discriminatório e preconceituoso de algumas raças, gêneros e culturas.

Dessa forma, o estudo deste material teórico, analisou compreender como racismo estrutural no país foi se perpetuando, evidenciando a criação de leis antidiscriminatórias que foram importantes para o contexto do combate ao racismo e todas as formas discriminação racial, no entanto, com pouca eficiência para extinção de práticas excludentes.

Por consequência, toda e qualquer composição do país, em suma, é racista e possui estruturalmente, resquícios de falas, palavras e ações racistas, perante a uma cultura, a uma etnia e a PESSOAS. À vista disso, há que se falar em mudanças estruturais na própria consciência dos cidadãos brasileiros,

somado a políticas sociais, econômicas e educacionais para que afete a população como um todo.

Conforme apresentado, casos de violações racistas são marcantes na sociedade brasileira e para conter maiores números, mudanças políticas e sociológicas ensejaram em consciência de tais ações discriminatórias e em formas de dissipar estes casos.

O termo *Compliance* Antidiscriminatório surge diante de mudanças que empresas buscam integrar em sua função social na sociedade brasileira, na contratação de grupos minoritários, mudanças do código de ética institucional e na missão, visão e valores.

A evolução de uma sociedade não será compreendida por parâmetros sociais preservados, seres humanos são evoluídos e as situações sociais se modificam, necessitando que preservemos uma única coisa, que o respeito deve prevalecer acima de tudo.

Isto posto, a sociedade civil como um todo necessita absorver o que é política, não o termo popular, mas sim a efetividade do termo, em se interessar pelos conflitos sociais e como pacificá-los, não somente por meio dos três Poderes da República, mas também pelas formas de agir das personalidades sejam ela físicas ou jurídicas.

Ao tomar as percepções inerentes da sociedade brasileira que nos coloca em discrepâncias totalmente desiguais, faz-se perceber a necessidade maior de combater termos sociológicos que são resultado de falta de percepção da política.

Destarte a compreensão de que o *compliance* antidiscriminatório é uma possibilidade de esmiuçar atitudes e comportamentos inadequados entre os colaboradores, para que as empresas não sejam somente um lugar de um simples e torturante labor, mas de convívio para o respeito ao ser humano enquanto produzem e estimulam a evolução econômica própria e da instituição.

A diversidade numa sociedade facilita o real conceito de democracia, pois será a possibilidade de convívio social exercendo a soberania e possibilitando ainda a ressignificação de padrões os quais podem ou não limitar e impedir o

crescimento econômico e político de um país se não partir da mudança da atualidade rumo ao porvindouro.

Assim é imperiosa para colocar em prática o presente e mudar o futuro.

VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL, Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951, Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor, **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 de julho de 1951. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1390.htm . Acesso em: 27 out. de 2022.

BRASIL, Lei nº 7.437, de 20 de dezembro de 1985, Inclui, entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, dando nova redação à Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951 - Lei Afonso Arinos, **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7437.htm. Acesso em: 27 de out. de 2022.

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

BRASIL, Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012, Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 de agosto de 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm . Acesso em 27 de out. de 2022.

BRASIL, Lei nº 2.846 de 1º de agosto de 2013, Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 de junho de 2014.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em 04 de nov. de 2022.

BRASIL, Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 de junho de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm . Acesso em 27 de out. de 2022.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Reserva de Vagas para Negros em Concursos Públicos. **Ação Declaratória de Constitucionalidade número 41**. Relator: Roberto Barroso. Diário da Justiça. Brasília, 08 de junho de 2017.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus número 154.248**. Relator: Edson Fachin. Diário da Justiça. Brasília, 28 de outubro de 2021.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**, 48 ed. São Paulo: Global, 2003, 17 p.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 8 ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

Homem negro é espancado até a morte em supermercado do grupo Carrefour em Porto Alegre. **G1– Jornal Globo**, Rio Grande do Sul, 20 nov. de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/20/homem-negro-e-espancado-ate-a-morte-em-supermercado-do-grupo-carrefour-em-porto-alegre.ghtml>. Acesso em: 19 dez. 2022.

MAZAMA, Ama. **A afrocentricidade como um novo paradigma**. In: Nascimento, Elisa Larkin. (org.). Afrocentricidade: uma abordagem epistemológica inovadora. São Paulo: Selo Negro, 2009. Sankofa: Matrizes Africana da Cultura Brasileira,

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. Tradução de Marta Lança. Portugal: Editora Antígona, 2014. Título original: Critique de la raison negre.

MUNANGA, Kabengele. **Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo**. Cadernos Penesb, n. 12, p. 169-203, 2010. Tradução. Disponível em: biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_TeoriaSocialERelacoesRaciaisNoBrasilContemporaneo.pdf. Acesso em: 27 out. 2022.

MUNANGA, Kabengele. (1990). **Negritude afro-brasileira: perspectivas e dificuldades**. Revista De Antropologia, 33, 109-117. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/2179-0892.ra.1990.111217>. Acessando em 30 de outubro de 2022.

MPF. Ministério Público Federal. **Termo de compromisso de ajustamento de conduta**. Ministério Público do Estado Do Rio Grande do Sul, Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, Defensoria Pública da União, Carrefour Comércio e Indústria Ltda, Comercial de Alimentos Carrefour Ltda, Atacadão S.A, Educafro - Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes, Centro Santo Dias de Direitos Humanos, Terceiros Interessados. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rs/atos-e-publicacoes/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac/tac-carrefour/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac-assinado-com-o-carrefour> . Acesso em 04 nov. 2022.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro, **A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas**, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, Rio de Janeiro: Ipea, 2021.

ROSA, Fabiano Machado da; COSTA, Luana Pereira da, organizadores.

Compliance Antidiscriminatório: lições práticas para um novo mundo corporativo. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

SANSONE, Lívio. **Negritude sem etnicidade: o local e o global nas relações raciais e na produção cultural negra do Brasil**, trad. de Vera Ribeiro, Salvador/Rio de Janeiro: Edufba/Pallas, 2004.