X CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO E GRUPOS VULNERÁVEIS

A532
Anais do X Congresso da Fepodi [Recurso eletrônico on-line] organização X Congresso da Fepodi: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, João Fernando Pieri de Oliveira e Lívia Gaigher Bósio Campello – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-798-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desenvolvimento, responsabilidade e justiça: a função da ciência jurídica no aperfeiçoamento da sociedade.
1. Desenvolvimento. 2. Responsabilidade. 3. Justiça. I. X Congresso da Fepodi (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34

FEPODI
Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito

X CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO E GRUPOS VULNERÁVEIS

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 07, 08 e 09 de agosto de 2023, o X Congresso Nacional da FEPODI, em formato híbrido, adotando o seguinte eixo temático: "Desenvolvimento, Responsabilidade e Justiça: A função da Ciência Jurídica no aperfeiçoamento da Sociedade", justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável da UFMS e do Centro Universitário UNIGRAN Capital.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 13 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na décima edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 273 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 11 Grupos de Trabalhos, sendo 9 deles presenciais e 2 on-lines, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito, além de mais de 700 acadêmicos inscritos como ouvintes para o evento.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvêlas a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito - FEPODI

João Fernando Pieri de Oliveira

Vice-presidente da Comissão de Acadêmicos e Estagiários da OAB/MS

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

DIVERSIDADE E INCLUSÃO: A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO ESG RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

DIVERSITY AND INCLUSION: THE IMPORTANCE OF IMPLEMENTING THE ESG RACIAL PROTOCOL IN THE BRASILIAN LABOR MARKET

Camila Neves Porciuncula
Ana Paula Martins Amaral [1]

Resumo

Ensaia-se no presente pesquisa a análise do impactos do racismo estrutural, oriundo do processo histórico de escravidão de pessoas negras, no mercado de trabalho atual, realizando um recorte na interseccionalidade de discriminação sofrida pela mulher negra. Para tanto, buscou-se na aplicação de ações afirmativas no âmbito privado uma alternativa de diminuição das disparidades raciais. O Brasil encontra-se em um momento de expansão da temática ESG, sendo importante que as empresas melhorem suas métricas sociais, dentre elas, a diversidade e a inclusão. Nesse cenário surge o Protocolo ESG Racial visando mudar a realidade social brasileira e gerar mais lucros para as empresas.

Palavras-chave: Racismo estrutural, Ações afirmativas, Protocolo esg racial

Abstract/Resumen/Résumé

This search analyzes the impacts of structural racism, arising from the historical process of slavery of black people, in the current job market, making a cut in the intersectionality of discrimination suffered by black women. To this end, the application of affirmative actions in the private sphere was sought as an alternative to reduce racial disparities. Brazil is at a time of expansion of the ESG theme, and it is important that companies improve their social metrics, among them, diversity and inclusion. In this scenario, the Racial ESG Protocol appears, aiming to change the Brazilian social reality and generate more profits for companies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Structural racism, Affirmative actions, Racial esg protocol

[1] Orientadora

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre a influência do racismo estrutural no mercado de trabalho brasileiro e a importância da implementação das boas práticas ESG, notadamente, pelos critérios da diversidade e da inclusão, para alteração do cenário atual, destacando os benefícios para sociedade e a lucratividade para as empresas.

O Brasil conviveu durante séculos com a legitimação estatal da escravidão de pessoas negras. Após a abolição não houve qualquer tipo de reparação pecuniária ou políticas públicas específicas para essa população, assim, ocorreu uma perpetuação do racismo que forma a estrutura do país até os dias atuais.

A desigualdade racial é vista em diversos setores, inclusive, no mercado de trabalho. Os dados demonstram que há uma participação majoritária de pessoas negras em cargos com menores salários e a sua invisibilidade em cargos de direção e chefia. A disparidade é ainda maior quando se trata de mulheres negras, considerando interseccionalidade das vulnerabilidades, pois além do racismo também enfrentam a discriminação de gênero.

A Constituição Federal de 1988 prevê o princípio da igualdade tanto no seu viés formal, quanto no seu viés material. A igualdade material consiste em tratar os iguais com igualdade e os desiguais na medida das suas desigualdades. Nesse sentido, um dos instrumentos que devem ser utilizados no âmbito público e no âmbito privado para aplicabilidade da igualdade material são as ações afirmativas.

O ESG tem crescido nos últimos anos no Brasil, apesar da aderência ainda tímida, mostra-se promissor. No que tange o parâmetro social, um dos critérios avaliados é a diversidade e a inclusão dentro das instituições. Nesse cenário, surge o Protocolo ESG Racial, criado pela Associação de Promoção da Equidade Racial, buscando o engajamento dos investidores e dos empresários nacionais e multinacionais na diminuição das desigualdades raciais, podendo modificar a realidade social brasileira e gerar uma maior lucratividade.

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a desigualdade interseccional de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro e como a implementação do Protocolo racial ESG pode contribuir para um maior ganho social e das empresas.

O presente estudo utilizou método dedutivo. A técnica de pesquisa utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a documental. A coleta de dados foi feita a partir da exploração doutrinária, além dos posicionamentos jurisprudenciais, entrevistas e artigos.

2 BREVE HISTÓRICO DO RACISMO NO BRASIL E O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

Após três séculos, o Brasil foi o último país das Américas a abolir a escravidão. Em que pese a maioria dos livros didáticos apontarem a Princesa Izabel, que assinou o documento que oficialmente deu fim à escravidão em 13 de maio de 1888, como a grande protagonista da abolição, tal conquista foi fruto de diversas lutas travadas pelo movimento abolicionista, formados por diversos setores da sociedade, inclusive, por negros escravizados

Para Schimidt (1999, p. 36):

> A abolição não representou o atendimento aos interesses dos escravos ou mesmo dos grupos sociais mais avançados politicamente, que realizaram a campanha abolicionista. Ao contrário, ela veio resolver graves problemas de suprimento e organização de mão-de-obra, que interessava, sobretudo, aos agricultores, principalmente aos do setor cafeeiro.

Após a abolição, apesar de formalmente livres, não foram dados meios aos ex-escravizados de exercer a liberdade, uma vez que não tiveram acesso à terra, à educação, nem mesmo a uma indenização visando reparar os anos em que trabalharam forçadamente. Com efeito, foi mantida a situação de submissão e marginalização.

Nesse panorama, a Lilia Schwarcz (2001, p. 52) assevera que a origem do racismo no Brasil está no sistema escravocrata:

> Que de tão enraizado no Brasil foi muito mais que um sistema econômico; ela se transformou numa linguagem, com imensas consequências: ela moldou condutas, definiu desigualdades sociais, fez de raça e cor marcadoras de diferenças fundamentais, ordenou etiquetas de mando e obediência e criou uma sociedade condicionada pelo paternalismo e por uma hierarquia estrita.

Assim, resta notório que a sociedade brasileira carrega em sua formação o racismo. Conforme preceitua Silvio Almeida (2019, p. 25) o racismo "é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender ao grupo racial ao qual pertençam".

Almeida (2019, p. 50) dispõe que a concepção estrutural do racismo é parte da estrutura, que serve como base para instituições e subjetividades "é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo "normal" com que se constituem as relações

políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional.”

O racismo estrutural está enraizado culturalmente, englobando as demais facetas do racismo. Compreender como esse fenômeno se reproduz no Brasil nas diversas relações (jurídicas, econômicas, institucionais), configurando uma estrutura sistêmica e complexa de opressão, possibilita entender a sobrepujante desigualdade racial.

Entre as décadas 1930 a 1960 do século passado, destacou-se no Brasil o que os cientistas políticos chamaram de “pacto populista” ou “pacto nacional-desenvolvimentista”, no qual exaltava a democracia racial, tendo como um dos principais defensores Gilberto Freyre, que apresentou o conceito na obra Casa-Grande e a Senzala em 1933. Após o golpe militar em 1964, houve um rompimento do pacto e o Movimento Negro passou a questionar a democracia racial, alegando se tratar de uma mistificação.

Nesse contexto, Nascimento (1968, p. 22) ressaltou: “O status de raça, manipulado pelos brancos, impede que o negro tome consciência do logro que no Brasil chamam de democracia racial e de cor”. A ideia de mistificação da democracia racial foi reafirmada nas décadas seguintes, sendo pouco utilizada academicamente na atualidade, no entanto, continua viva socialmente.

A negação do racismo e a difusão da ideia de democracia racial se fortalecem com o conceito de meritocracia, que preceitua que as conquistas são apenas fruto do mérito, assim, se as pessoas negras se esforçarem alcançarão os mesmos resultados que as pessoas brancas. Tal conceito tem servido como âncora de reforço da desigualdade, ignorando séculos de discriminação e exclusão.

Nesse sentido Almeida (2019, p. 63) dispõe que “Em um país desigual como o Brasil, a meritocracia avaliza a desigualdade, a miséria e a violência, pois dificulta a tomada de posições políticas efetivas contra a discriminação racial, especialmente por parte do poder estatal”.

A opressão e violência ainda vivenciadas pelos negros aliada à discrepância salarial, de acesso à educação, à saúde e outros direitos fundamentais, demostram que a desigualdade racial persiste. As tentativas de esconder a realidade, não contribuem para evolução, muito pelo contrário, servem para manter o status quo.

3 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E AS AÇÕES AFIRMATIVAS

A Constituição Federal Brasileira de 1988 prevê no seu artigo 5º que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Além disso, é possível identificar na Carta Magna, outros dispositivos que tratam sobre o princípio da igualdade, como exemplos: Art. 4º, inciso VIII - igualdade racial; Art. 5º, inciso VIII - igualdade religiosa; Art. 7º, inciso XXXII - igualdade trabalhista; e Art. 150, inciso III - igualdade tributária.

Nesse contexto, infere-se a existência de duas principais espécies de igualdade, a formal e a material. A igualdade formal em mera abstração legal, ou seja, na subsunção da previsão legal, sem considerar peculiaridades do caso concreto. Já no viés material, segundo André de Carvalho Ramos (2019, p. 628) "concretiza-se a igualdade por meio de normas que favoreçam aqueles que estejam em situações de indevida desvantagem social (os vulneráveis) ou imponham um ônus maior aos que estejam numa situação de exagerada vantagem social."

Importante salientar que na ADC 41, o Ministro Luis Roberto Barroso (2017, s.p.), no seu voto, tratou sobre uma terceira espécie de igualdade, a igualdade como reconhecimento "significando o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras. A igualdade efetiva requer igualdade perante a lei, redistribuição e reconhecimento"

Nesse contexto, surge as ações afirmativas também chamadas de discriminações positivas. O Estatuto da Igualdade Racial (Lei n° 12.288/10) estabelece em seu artigo 1º "[...] 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". Ainda complementa no VI "ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades".

Em que pese as ações afirmativas serem mais conhecidas no âmbito público, notadamente, pela Lei de Cotas, as medidas também podem e devem ser adotadas pelo setor privado. Em vista disso, o Ministério Público do Trabalho visando corroborar com a garantia da igualdade material editou a Nota Técnica GT de Raça 001/18, que entendeu ser possível a adoção de ações afirmativas no âmbito das empresas privadas, específicas para trabalhadores oriundos da população negra; Ressalta-se que a Nota Técnica não tem força de lei, no entanto, consiste em um relevante documento legitimador da adoção das ações afirmativas nas relações de trabalho no âmbito privado.

4 DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E INTERSECCIONALIDADE DE RAÇA E GÊNERO

O preconceito na sociedade brasileira assume diversas formas, uma das mais evidentes é referente ao mercado de trabalho. O racismo dentro da esfera do trabalho é constatado por meio de estudos comparativos, desde o rendimento mensal até características como: tipos de trabalho; ter carteira assinada ou não; permanência no mercado de trabalho (SOARES, 2000 apud BOTHREL-ECEHEVERRIA, 2015).

Segundo a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (Pnad) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019, a média salarial de trabalhadores negros foi 45% menor do que dos brancos e para as mulheres negras chegou a ser a 70% menor do que a das mulheres brancas. A Síntese de Indicadores Sociais do IBGE de 2021 realizou um recorte por cor ou raça concluindo que dentre o total de pessoas ocupadas, 45,6% da cor ou raça branco, e a preta ou parda 53,5%. De acordo com o Instituto de Ensino e Pesquisa Insper (2022), um homem branco ganha mais que o dobro que uma mulher negra em igualdade de escolaridade.

Ocorre que, há uma acentuada distinção no que tange às atividades laborais realizadas, os pretos ou pardos lideram as atividades de Agropecuária (60,7%), na Construção (64,1%) e nos Serviços domésticos (65,3%). Já a população branca concentra-se nas atividades de informação, financeira e da Administração pública, educação, saúde e serviços sociais, cujos rendimentos são bem superiores.

É necessário um recorte de gênero do mercado de trabalho, no entanto, não se pode analisar de forma homogênea, deve-se considerar outros marcadores sociais. Para além do ideário sexista que prejudica de forma comum as mulheres, há outras vulnerabilidades como raça e classe social que colocam mulheres pretas e pobres em uma maior desvantagem.

O conceito de interseccionalidade foi cunhado por Kimberlé Crenshaw (1989, p. 538), a autora dispõe “que em contextos específicos, diferentes categorias sociais e biológicas, como sexo, gênero, raça, sexualidade, religião e classe se intersectam e interagem, gerando um sistema de opressão que revela a interseção de múltiplas formas de discriminação”. Desta forma, nesse cenário, é necessário que se pense em medidas eficazes para inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, principalmente, em cargos de gerência, liderança e na elevação da média salarial destas.

5 CRITÉRIOS ESG E O SOCIALWASHING

ESG é a sigla para “Environmental, Social and Governance” ou “Melhores práticas ambientais, sociais e de governança” é o termo que surgiu em 2004 no bojo do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins. Houve uma provocação quanto às formas de integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Environmental, Social and Governance (ESG) (NOGUEIRA, 2022).

Ao longo dos anos, o ESG tornou-se bastante comum no mercado internacional e mais recentemente vem ganhando força no Brasil. Além do aspecto econômico-financeiro, do aspecto sustentável, o tema também está intimamente ligado aos investimentos.

Atualmente os critérios ESG são os parâmetros internacionais mais importantes para os investidores institucionais, pois as suas métricas ajudam a verificar o nível de comprometimento com a sustentabilidade, englobando questões ambientais, sociais e de governança.

O critério social analisa as relações das empresas com seu meio social contemplando os empregados, as comunidades locais e a sociedade em geral. Aspectos avaliados no critério social: proteção de dados e privacidade; inclusão e diversidade; participação dos colaboradores; interação com a comunidade; direitos humanos; e relações trabalhistas.

O assassinato de George Floyd nos Estados Unidos levantou manifestações por todo o Mundo mesmo durante a pandemia do coronavírus. Intitulado “Black Lives Matter” (Vidas Negras Importam). O acontecimento trouxe para o centro das atenções o racismo, despertando a discussão em diversos setores, inclusive, no âmbito empresarial.

O Jornal Folha Mais Goiás (2021) relatou que grandes empresas americanas se comprometeram a investir US$ 50 bilhões em esforços pela igualdade racial, desde o homicídio de Floyd, de acordo com uma compilação de promessas públicas realizada pela consultoria Creative Investment Research. Mas apenas US$ 250 milhões foram de fato gastos ou alocados a iniciativas específicas, de acordo com uma análise conduzida pela consultoria de pesquisa.

Akinyemi et al. (2013, p. 4) reflete sobre o socialwashing “a utilização de mensagens de marketing enganosas que levam o consumidor a acreditar que suas políticas, serviços ou produtos são baseados em gerar valor para a sociedade, quando na verdade não são”. A informação e métricas bem definidas são duas importantes ferramentas para afastar a prática abusiva.

Diversas empresas brasileiras anunciam ter compromisso com a questão da equidade racial, no entanto, limitam-se a ações específicas em datas comemorativas ou quando acontecem situações que geram repercussão midiática e comoção pública. Tais manifestações, isoladas e preocupadas primordialmente com autopromoção, não alteram o cenário de disparidade racial no mercado de trabalho e não cumprem os critérios ESG de inclusão e diversidade.

6 O PROTOCOLO ESG RACIAL E OS BENEFÍCIOS DAS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO PARA AS EMPRESAS E PARA A SOCIEDADE DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE

Durante a pandemia do Covid-19, parceiros da educação e consultores de diversidade e inclusão corporativa uniram-se para a criação do Pacto de Promoção da Equidade Racial que visa implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para debate econômico brasileiro e promovendo a sua adesão pelas empresas e pelos investidores.

Segundo o IBGE (2019), 54% da população brasileira é negra, no entanto, o mercado de trabalho revela-se discriminatório e excludente. Assim, investir em equidade racial é importante aliado para reverter o racismo estrutural.

O Protocolo ESG Racial será conduzido por uma regulamentação específica, editada por especialistas brasileiros. As empresas assinaram um Termo de Parceria com a Associação de Promoção da Equidade Racial, manifestando a sua vontade de aderir ao Protocolo. Após a formalização, as empresas poderão divulgar a sua participação no Pacto de Promoção de Equidade e calcular o seu respectivo (IEER).

O Índice ESG de Equidade Racial (IEER) consiste em uma métrica criada para avaliar o grau de divergência da distribuição das ocupações por raça em uma determinada unidade, em relação a distribuição racial de uma população de referência (no Protocolo considera-se a população economicamente ativa, PEA). As unidades de análise podem ser empresas, setores ou regiões.

A adoção do Protocolo ESG Racial tem por objetivo melhorar os índices das empresas através de ações afirmativas e o compromisso de realizar investimentos em equidade racial dentro dos parâmetros do programa descritos neste documento. Ao aderir, a empresa pode optar por não divulgar o seu índice de imediato, tendo o prazo de até 18 meses da adesão para implementar o Protocolo e realizar a divulgação e caso opte por não expor os dados, será retirado do Protocolo.

A iniciativa é inovadora e muito promissora, considerando a existência de parâmetros objetivos para analisar a efetiva evolução da diminuição da desigualdade racial dentro da empresa aderente. Diferente de inúmeros projetos que apenas planejam mudanças a longo prazo, o Protocolo ESG Racial possibilita transformações a médio e a curto prazo. A expansão do ESG no Brasil é o momento propício para que essa iniciativa se desenvolva satisfatoriamente.

Destacam-se entre os motivos para que as empresas sigam os critérios ESG: a lucratividade, a boa imagem e a diminuição dos riscos.O ganho ocasionado pela diversidade e inclusão social no ambiente de trabalho é uma das principais molas propulsoras que levam as empresas a se engajarem com os temas tanto relações dentro da empresa quanto no relacionamento com o público. Um dos principais ganhos trazidos pelo ambiente de trabalho diverso e inclusivo é o estímulo à inovação e à criatividade. No mundo globalizado e efêmero, a criatividade a inovação são essenciais para o sucesso empresarial. Pessoas que pensam diferente agregam mais, o que faz a empresa lucrar mais

É cediço que o mercado consumidor vem se modificando, em que pese, no sistema capitalista, o lucro continue sendo o principal objetivo, não se admite mais o lucro a qualquer custo. As empresas que não se alinham aos novos anseios da sociedade e dos investidores estão ficando para trás. Investir em diversidade e inclusão, notadamente, as que visam equidade racial, não é apenas uma responsabilidade social, mas um investimento lucrativo.

7 CONCLUSÃO

O racismo no Brasil não se trata de exceção ou de atitudes individuais, o racismo brasileiro é estrutural e encontra as suas raízes na construção histórica do país, que por muito tempo manteve pessoas negras escravizadas. Mesmo com o fim da institucionalização da escravidão, a discriminação e o preconceito continuam existindo e irradiando pelas diversas esferas e atinge de forma relevante o mercado de trabalho.

A ideia de democracia racial e de igualdade de oportunidade respalda a manutenção da desigualdade racial. A igualdade material, consagrada pela Constituição Federal e reafirmada pelo STF fundamenta a existência de ações afirmativas visando a equidade racial. É importante observar especificamente a situação da mulher negra no mercado de trabalho, que encontra-se na base da pirâmide salarial.

Nos últimos anos o Brasil tem ampliado a adoção dos critérios ESG, por trata-se da principal métrica dos investidores internacionais, assim, por ser um momento de mudanças

ambientais, sociais e de governança, é um bom momento para implementação de medidas que estejam alinhadas com o tripé da sustentabilidade, como é o caso do Protocolo ESG Racial.

O Protocolo ESG social promove a inclusão e a diversidade proporcionando simultaneamente crescimento social e lucratividade. A adesão e a efetivação do Protocolo tem o condão de transformar a realidade brasileira no que tange um dos seus problemas mais sensíveis trazendo resultados já a curto prazo. As empresas que já conseguem enxergar os ganhos da implementação estão na frente para ampliação do público alvo e dos investimentos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural.** São Paulo: Sueli Carneiro/Editora Jandaíra, 2019.

STF. Supremo Tribunal Federal. **ADC: 41 SP**, Relator: Min. ROBERTO BARROSO. Data de Julgamento:08/06/2017. Data de Publicação: DJE Public 17/08/2017.

AKINYEMI, Julius O et al. **United nations accessed. Innovation and technology for social enterprises,** 2013. Disponível em: https://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2013/ict/innovation-technology-social-enterprises.pdf. Acesso em: 2 nov. 2020.

BOTHREL-ECEHEVERRIA, G.; CAMPANA, G. C.; TAVARES, M. G.; MONTEIRO, L. V. B. **Preconceito e desigualdades sociais:** a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. Cadernos de Graduação Ciências Humanas e Sociais, v. 2, p. 71-82, 2015.

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

BRASIL. **Lei Federal 12.288, 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.

EMPRESAS gastam só 0,5% do prometido em ações contra racismo. **Jornal Mais Goiás**, Goiânia, 05 mai. 2021. Disponível em: https://www.maisgoias.com.br/mundo/empresas-gastam-so-05-do-prometido-em-acoes-contra-racismo/. Acesso em: 15 jun. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais uma análise das condições de vida da população brasileira.** Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 206 p.

INSTITUTO INSPER. **Diferença salarial em relação a negros e mulheres persiste por uma década,** São Paulo, 30 nov. 2022. Disponível em: **https://www.insper.edu.br/conhecimento/conjuntura-economica/diferenca-salarial-em-relacao-a-negros-e-mulheres-persiste-por-uma-decada/**. Acesso em: 14 jun. 2023.

NASCIMENTO, Abdias. **O Negro revoltado**, Rio de Janeiro, Edições GRD, 1968.

NOGUEIRA, Lígia. **Nunca vi, só ouço falar:** o que é ESG? Por que empresas investem na sigla?. **Jornal Uol,** São Paulo, 25 ago. 2022. Disponível em: https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2022/08/25/o-que-e-esg-e-quem-precisa-de-praticas-ambientais-sociais-e-de-governanca.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos.** Editora Saraiva, 6a Edição, 2019, p. 615):

SCHIMIDT, Mario Furley. **Nova história crítica.** São Paulo: Nova Geração, 1999, 2 vol.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; SANTOS GOMES, Flávio (Ed.). **Dicionário da escravidão e liberdade:** 50 textos críticos. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.