

- [25] PETTER, Josué Lafayete. Princípios Constitucionais da Ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal. p. 194/195 e 205.
- [26] PETTER, idem, p.257
- [27] ELALI, André de Souza Dantas. Op., cit., p. 64.
- [28] BULGARELLI, Waldírio. Fusões, Incorporações e Cisões de Sociedades. p.198.
- [29] BITTAR, Carlos Alberto. Contratos comerciais. p. 214.
- [30] OLIVÉ, Leon. *Estado, Legitimación y Crisis*. Crítica de tres teorías del Estado capitalista y de sus presupuestos epistemológicos. México: Siglo Veintiuno Editores, 1985. p. 145.
- [31] GIDDENS (1995), p. 249.
- [32] OLIVÉ (1985), p. 145.
- [33] OLIVEIRA (1989), p. 32.
- [34] HABERNAS, Jürgen. op. cit .p.38. "[...] as sociedade complexas contemporâneas se integram até certo ponto através de três veículos ou mecanismos. "O dinheiro" enquanto veículo está, por assim dizer, institucionalizado no mercado; "o poder" enquanto veículo está institucionalizado nas organizações; e a "solidariedade" é gerada pelas normas, pelos valores e pela comunicação."
- [35] Os Pensadores. Aristóteles. Ed. Nova Cultural. SP. 1999. p. 247.

# O NOVEL ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL E SEUS IMPACTOS NA ATIVIDADE EMPRESARIAL: EFETIVIDADE OU MERA RETÓRICA?



De toda sorte, é pouco provável que se possa tratar diretamente de ações afirmativas (que é o caso do Estatuto) sem que se faça uma breve análise do tão aclamado princípio da igualdade.

Evidentemente que o tema não será esgotado, seja por sua complexidade (tanto que os juristas ainda debatem sua aplicação e destinação) e ainda por não ser esse o objetivo do presente ensaio.

Sem embargo, parece mais produtivo se fazer a análise do atual panorama desse caro princípio constitucional.

Quanto a dito princípio, trata-se de norma prevista constitucionalmente, e que acaba reflexamente por gerar incidência sobre todas as demais normas.

Ainda que não se vá colacionar diversos e repetidos conceitos sobre o tema, importante salientar as lições de Celso Antônio Bandeira de Mello que assim se pronuncia

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por obrigadas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos. A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilados pelos sistemas normativos vigentes.<sup>[1]</sup>

Assim, e como notório, fala-se da velha máxima de tratar os iguais com igualdade e os desiguais de forma desigual.

Mas qual o caráter dessa expressão atualmente no Brasil?

Não parece difícil concluir que existem, e sempre existirão, grupos diferenciados dentro de uma mesma sociedade. E não menos lógico, até mesmo por determinação Constitucional, que o direito pode sem qualquer objeção tratar esses indivíduos de maneira diferente visando justamente estabelecer a igualdade (seja formal ou material).

Tal princípio se mostra absolutamente importante e por essa razão garantido em nossa Carta Magna. Ainda assim é possível se observar que nem sempre é invocado de maneira correta.

Aliás, essa tem se mostrado verdadeira tendência atualmente: para toda e qualquer ocasião se emana algum princípio qualquer para tentar justificar situação fática que sequer guarda qualquer relação com o preceito ventilado. O que se observa, em última análise, é nada além de utilizações principiológicas equivocadas e que acabam por enfraquecer o próprio sistema jurídico como um todo.

Também, em muitas ocasiões os debates acerca dos temas acabam se dando de maneira partidária ou ainda imbuída de diversos (pré) conceitos pessoais do interlocutor, fato que

anuvia qualquer possibilidade de conclusão coerente com aquilo que a própria Constituição efetivamente impõe.

E não é diferente com o caro princípio da igualdade. Em diversas situações tal preceito é utilizado para criação de normas que visem dar tratamento diferenciado à determinado grupo. Contudo, nem sempre tal grupo é devidamente minoritário a ponto de efetivamente merecer qualquer guarida diferenciada.

Mero exercício mental parece suficiente para se demonstrar a questão: uma Lei que eventualmente garanta benefícios aos idosos não parece passível de qualquer oposição. Trata-se de grupo diferenciado que, por sua condição, merece legitimamente guarida distinta dos demais.

De outro lado, quando a discussão muda de patamar (com a questão de instituição de cotas para determinado grupo, por exemplo) a questão tende a gerar imensos debates, e, novamente, pelas razões já expostas, não há consenso sequer sobre os efetivos destinatários do princípio da igualdade, e muito menos, se, em determinada situação a discriminação positiva é legítima.

Certo da mesma maneira que, tanto aqueles que entendem desnecessárias medidas protetivas quanto os que clamam por sua implementação, sempre terão terreno fértil não só na Constituição, mas em julgados e até mesmo na doutrina para embasar suas intenções.

Mero passar de olhos sobre o artigo 5º da própria Carta Magna revela uma fonte razoavelmente grande de argumentos que podem, ao alvitre do interlocutor, embasar posicionamento tanto favorável quanto contrário a medidas diferenciadas a determinados grupos.

Evidente que nem todas as interpretações serão adequadas (até mesmo constitucionalmente), razão pela qual a doutrina crítica e embasada será sempre de suma importância justamente para depurar aquilo que se demonstra (ou não) passível de proteção através do princípio da igualdade.

Diante desse panorama, e certamente arrimado no princípio em debate, tem-se observado recentemente no Brasil algumas medidas que visam justamente a proteção e promoção diferenciadas de determinados grupos.

De maneira frequente, e já tratando da questão racial, o legislador de todos os âmbitos tem promulgando medidas que visam a inclusão dos negros no Brasil. Assim se observou de forma recente a instituição de cotas em universidades, culminando com a promulgação em 2010 do Estatuto da Igualdade Racial.

Em que pese a discussão favorável e contrária a tais medidas, inclusive já ventiladas de forma sumária acima, resta evidente que, convicções deixadas de lado, Leis com tal caráter têm sido promulgadas, logo, cabe ao jurista exatamente fazendo a análise mais apurada, verificar se as razões que embasam a novel legislação são legítimas, e mais e principalmente, se seus comandos são passíveis de efetivo cumprimento.

Feitas as considerações anteriores, restam claras duas conclusões: a primeira de que não paira dúvida sobre a importância do princípio Constitucional da Igualdade, em especial em países em que sequer os preceitos basilares são integralmente observados (caso do Brasil). Do mesmo modo, e em mão inversa, os princípios têm sido invocados de forma inadequada, ora

para embasar pretensões ora para garantir guarida a grupos que pouco possuem esforço fático legítimo para tais situações específicas.

De qualquer maneira, e sem fazer qualquer julgamento sobre a adequação e contexto da promulgação da Lei 12.288/2010, certo é que a mesma já se encontra em vigor, e mais, vai impactar indubitavelmente o setor empresarial. Nesse mesmo diapasão caberá cada vez mais ao verdadeiro e gabaritado intérprete jurídico fazer a devida análise de questões como a que ora se ventila.

## **2. O CONTEXTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL E O ADVENTO DO ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL**

Feitas as considerações anteriores, e diante da última afirmação de que caberá cada vez mais ao intérprete papel de destaque na análise de questões complexas, resta inegável que atualmente vasta gama de doutrinadores se dedica ao estudo das dificuldades enfrentadas pela sociedade contemporânea, e via de consequência, quais seriam são seus legítimos anseios.

Nessa árdua tarefa, e objetivando o momento histórico social, lançam mão de diversas nomenclaturas para designá-lo como, como, por exemplo<sup>[2]</sup>, pós-modernidade, hiper-modernidade, nova modernidade, pós-positivismo, dentre tantas outras.

Ainda que a idéia de criar nomenclaturas seja sempre válida (e quiçá necessária para conceituação científica do objeto de estudo), parece ainda mais relevante efetivamente entender - independentemente do nome que se queira dar ao fenômeno - o que realmente vem ocorrendo com a sociedade globalizada de hoje. E ainda mais importante (especialmente para a ciência jurídica) é que se entenda quais são os anseios de dita sociedade para que se possa tutelar de forma adequada todos os grupos sociais, visando em última análise cumprir a nobre missão do Direito de efetiva pacificação social.

Nessa seara, alguns grupos ditos minoritários vêm buscando o devido reconhecimento e, mais, a efetiva proteção e promoção de seus interesses por parte do Estado que em alguns casos repassa essa responsabilidade também a iniciativa privada.

Os grupos que podem ser considerados minoritários (não necessariamente numericamente, mas pelo tratamento que lhes é conferido) e que estão buscando cada dia mais a garantia de seus direitos, são numerosos: indígenas, mulheres, idosos, portadores de deficiência, homossexuais, negros, etc.

De toda sorte, ainda no âmbito legislativo, num momento prévio a efetiva ação, resta a certeza de que a simples proclamação jurídica de garantias por si só na basta para reverter quadros históricos de discriminação, sendo incontestado que uma posição passiva do Estado em nada reverterá tal quadro.

Nesse mesmo diapasão, e especialmente se falando da comunidade negra, um dos mecanismos conhecidos e efetivos de inclusão e alteração do panorama histórico de exclusão são as ações afirmativas.

Esse conceito é proveniente dos Estados Unidos, datado da década de 1960, através do qual, por meio de políticas estatais se buscava a discriminação positiva da minoria negra.

Hoje é certo que ações dessa natureza já estão disseminadas por diversos países[3] (ocupando-se dos mais diversos grupos minoritários), ainda que seus expoentes mais conhecidos no que tange a comunidade negra sejam justamente os Estados Unidos e a África do Sul.

Visando conceituar ações afirmativas, colaciona-se a lição de Joaquim Barbosa, para quem podem ser descritas como

conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego [...]

visam atingir uma série de objetivos que restariam normalmente inacabados caso a estratégia de combate à discriminação se limitasse à adoção de regras meramente proibitivas de discriminação[4].

No mesmo sentido diz João Paulo de Farias Santos:

A ação afirmativa é um conceito que exprime uma espécie de tratamento discriminatório de acordo com o ordenamento jurídico, fazendo que o direito seja garantia de tratamento mais equânime no presente como compensação à discriminação sofrida no passado.

Ação afirmativa é tratar de forma preferencial aqueles que historicamente foram marginalizados, para que lhes sejam concedidas condições equidistantes dos privilegiados da exclusão.

As ações afirmativas apresentam assim seu viés de constitucionalidade garantida, na medida da promoção da igualdade e de uma justa contribuição do direito para um mais correto reconhecimento da diversidade nacional, pois tais ações não buscam um assistencialismo ou um paternalismo estatal, mas a abertura dos caminhos decisórios também para os negros, para que estes construam, como vêm fazendo no movimento social, a igualdade racial.[5]

No Brasil, paradoxalmente ao panorama histórico, as ações afirmativas passaram a ser aplicadas apenas recentemente, já sendo possível observar alguns exemplos concretos.

Uma das dificuldades que se tem, conforme defende parte da doutrina seria a de simplesmente se importar conceitos de outros países (como os EUA, por exemplo) e tentar aplicá-los sobre a realidade brasileira de forma indiscriminada.

Nessa senda, Roberta Fragoso Kaufmann fala pontualmente:

O tema das ações afirmativas desperta muitos debates e é alvo de discussões nem sempre pautadas pela racionalidade e pela cientificidade. Difícil se torna então, falar sobre um tema quando este já vem impregnado de diversas pré-compreensões, acompanhadas, no mais da vezes, por uma postura passional e extremista.

No Brasil, dois fatos principais parecem conduzir à necessidade de uma análise toda própria da questão: nunca houve um sistema de segregação institucional entre as raças, seja por meio das leis, de decisões judiciais, ou por atos do governo. Além disso, a forma como fomos colonizados nos levou à formação de uma sociedade altamente miscigenada<sup>[6]</sup>.

De qualquer forma, e em que pese não se tratar de um tema fácil ou ainda otimizado, certo é que se observam alguns exemplos positivos de sua aplicação no Brasil, e que, apesar de eventuais debates ou discordâncias, já vêm demonstrando potencial para gerar avanços sociais.

Um dos primeiros exemplos de discriminação positiva trazido a realidade brasileira foi o sistema de cotas instituído através da Lei 3.708/01 de 2001 no Rio de Janeiro, o qual previa que 40% das vagas da UERJ e da UENF, a partir do vestibular de 2.002, fossem destinadas a alunos que se autodenominassem "negros ou pardos".

Seguindo o modelo carioca, inúmeros estados brasileiros inseriram cotas em suas universidades.

Evidentemente que nem todos os segmentos da sociedade se sentiram confortáveis com tais ações afirmativas, e por diversas razões, buscaram guarida judicial para que não prosperasse tal sistema.

A questão também foi tema da ADPF 186-2 em trâmite perante o STF, através da qual um partido político (DEM) buscou barrar o sistema de cotas, sendo que, contudo, não obteve a liminar pleiteada.

O Ministro Relator Gilmar Mendes, entendeu que muito embora seja pertinente a discussão, não é prudente na atual quadra histórica (e em sede liminar) alterar o sistema que vem funcionando na UnB desde o ano de 2004.

Ainda, nessa mesma seara tem-se já em vigor (porém pouco observada) a Lei 11.645 de março de 2008, segundo a qual nos estabelecimentos de ensino médio, públicos e privados, torna-se obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena.

Ainda assim, o Brasil foi além.

Através da Lei 12.288 de 20 de julho de 2.010 foi instituído o já mencionado Estatuto da Igualdade Racial, o qual pode ser encarado como verdadeira ação afirmativa, talvez, a mais importante já efetivada no país em busca dos direitos da população negra.

Tanto a matéria tratada é polêmica que foi debatida no Congresso por aproximadamente dez anos, para então ter sua versão final enfim aprovada.

Já em seu artigo 1º fica demonstrado de forma inequívoca qual é a intenção de referido Estatuto: "garantir a 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".

Nota-se de plano que a missão do Estatuto é bastante espinhosa. Questões pouco (ou nada) cuidadas ao longo de diversas décadas serão agora atacadas pela presente medida, o que evidentemente, não será tarefa fácil, ao exemplo do que já vem ocorrendo com simples sistema de instituição de cotas em universidades.

Feita essa breve análise do conceito de ações afirmativas e seu panorama atual no Brasil, cumpre analisar em que medida o novel Estatuto da Igualdade Racial se relaciona com a iniciativa privada, e mais, sua correlação com a atuação da empresa.

### **3. A IMPORTÂNCIA DA EMPRESA E O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL**

Como é notório, o Estado contemporâneo não mais centraliza todas as suas atividades. Pelo contrário, ele busca repassar à iniciativa privada muitas de suas atribuições através das mais variadas formas, as quais não serão analisadas no presente estudo por não ser esse seu foco central.

Afirma Geraldo Araújo que "o Estado ainda não conseguiu fazer surtir o resultado esperado. Aqui está o engodo, pois o seu passado e a história nos forçam a acreditar que ele não é capaz de exercer por si só, com razoabilidade, a responsabilidade social que lhe foi confiada".[\[7\]](#)

De toda sorte o que não mais se nega é que o próprio Estado ao verificar que sozinho não poderá arcar com todas as responsabilidades que lhe são inerentes claramente apóia-se nos particulares para alcançar tal nobre missão.

A realidade tem mostrado que no hodierno panorama econômico a empresa é a verdadeira força motriz da sociedade contemporânea, especialmente diante do cenário de globalização e avanço das tecnologias, sendo que em contrapartida, essa mesma sociedade cobra do empresário respeito aos princípios basilares da nação, não sendo autorizado o lucro a qualquer preço.

Diante disso, o atual momento traz o conceito de empresa imbuído das responsabilidades já mencionadas, sendo certo que o empresário é cada vez mais convocado a participar ativamente na resolução dos problemas sociais, nascendo uma verdadeira re-fundação da idéia de "responsabilidade social".

Nesse sentido, e em complemento ao que foi dito no primeiro tópico do estudo, imperiosa desde logo a indagação sobre a efetividade dos preceitos constitucionais em nossa sociedade atual.



Como bem observa Lenio Streck<sup>[8]</sup>, evidentemente que em países de evolução tardia, como é o caso do Brasil "parte considerável dos direitos fundamentais-sociais continua incumprida, passados dezoito anos da promulgação da Constituição".

Ou seja, é possível se afirmar que, em alguns casos, o próprio Estado não cumpre aquilo que vem expresso em sua Constituição, deixando de prover assim o cidadão, alvo direto de tais preceitos.

De tal modo seria justo se pensar - tratando aqui o termo justiça como aquilo que constitucionalmente adequado - que então as empresas, devem diante da omissão do Estado auxiliar no provento das garantias pensadas pela própria Constituição.

Até porque é inegável que "quando o constituinte estabeleceu que a ordem econômica deve atentar para o princípio da função social da propriedade, atingiu inegavelmente, a empresa que é uma das unidades econômicas mais importantes do hodierno sistema capitalista"<sup>[9]</sup>.

E porque tal ônus recairia sobre as empresas? Se não bastasse a própria Constituição assim determinar, ainda é de se verificar que, uma vez inseridas no sistema capitalista, as empresas - como vem sendo defendido - tomam caráter importantíssimo na sociedade.

Isso porque "é nas empresas que a maior parte dos trabalhadores assalariados do país está empregada; é delas que o Estado recebe a maior parte das receitas fiscais; é delas que a maioria dos consumidores adquire bens e serviços"<sup>[10]</sup>.

Portanto, resta verificada a premissa constitucional de que as empresas são também responsáveis pelo desenvolvimento da nação quanto aos seus aspectos mais relevantes havendo "a necessidade de adotar ou adaptar novas estruturas, políticas e rotinas que dêem suporte aos novos ou mais apurados padrões éticos"<sup>[11]</sup>.

Fato é que hoje "a sociedade, [...], exige das empresas uma readequação ao novo cenário mercadológico, uma reestruturação de sua filosofia e uma adaptação fiel ao modelo socialmente responsável"<sup>[12]</sup>.

Em suma, a empresa que de tal forma age, além de efetivamente atender aos preceitos constitucionais, estará a surpreender positivamente seus parceiros e consumidores, ou seja, além de agir de maneira constitucionalmente correta - mesmo que tal agir esteja imbuído de custos "utilizando seus próprios recursos e estrutura"<sup>[13]</sup> - estará fazendo um investimento em si própria, o qual pode inclusive ser motivo de propaganda e apelo ao seu consumidor final e/ou clientes.

Pois bem, vista a importância das empresas no atual cenário mundial e as razões pelas quais sua atuação torna-se dia a dia mais importante, resta a indagação sobre a observância de ações afirmativas no âmbito empresarial.

Como se observa no já mencionado Estatuto da Igualdade Racial, seu capítulo V dispõe sobre o acesso da população negra ao trabalho (ou seja, tema que de plano impacta as empresas).

Inicialmente o próprio Estatuto fala que tal medida será de "responsabilidade do poder público", nada obstante, a seguir e ao longo de todo o mencionado capítulo V se fale em "incentivo a adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas".

Portanto, é inegável que a empresa e organizações de cunho privado, mediante incentivos (os quais ainda não foram especificados pela própria Lei) terão de participar ativamente do processo de implementação de ações de promoção ao trabalho da comunidade negra.

Devido a novidade do tema não é possível ainda se teorizar muito sobre como se darão os ditos "incentivos" previstos na Lei, sendo certo que haverá necessidade de algumas regulamentações posteriores para que o Estatuto seja inteiramente cumprido.

De toda sorte a intenção do presente estudo é a de verificar a importância do que dispõe o Estatuto e mais, o porquê a empresa foi efetivamente instada a participar de sua implantação.

Como já se expôs previamente, a comunidade negra por razões históricas e culturais é inegavelmente submetida a diferenciação no acesso a renda, educação, cultura, etc. o que acaba culminando com adultos pouco preparados para o mercado de trabalho atual.

Assim não se pode negar a importância da empresa já nesse tocante pois "o cuidado com o interesse dos trabalhadores está na preservação da dignidade do trabalho produtivo e no acesso a renda. A empresa deve estar comprometida com a idéia de que o trabalho é a atividade indispensável para o exercício pleno da cidadania"[\[14\]](#).

Ou seja, se verifica claramente o incontestável enlace entre o acesso de determinada comunidade a um emprego digno (que gere renda para uma vida adequada) e a própria questão de cidadania.

Assim quando se fala no Estatuto que a empresa deverá buscar a inclusão da comunidade negra em seus quadros, o que se está buscando é justamente a promoção social desse grupo discriminado, o que por consequência, vai gerar uma vida mais digna e cidadã aos impactados pela medida.

Evidente que não se fala aqui de uma inclusão a qualquer custo. Certamente que desvios históricos (como a baixa qualidade, ou pior, ausência de estudo de determinada população) não será de plano corrigido pela empresa. Mas parece ser necessário enxergar a Lei como um marco inicial para essa nova política de inclusão.

A idéia principal parece ser a de que, incluindo-se a comunidade negra hoje (através de ações afirmativas com ao presente) suas gerações futuras terão acesso a melhor qualidade de vida, o que por sua vez irá culminar em adultos mais bem preparados que, talvez, sequer necessitem de ações da mesma natureza.

Em suma, não se pode mais negar que a complexidade social de hoje

Gerou um novo tipo de produção de norma jurídica, feita por, e para, grupos sociais de interesses, ou com uma identidade comum, específicos. Esses grupos são diferenciados, por consistirem em indivíduos vistos de maneira unida. [...] de maneira a enfeixarem e projetarem certos interesses sociais comuns.

Deve-se observar, pois, que essa nova produção jurídica vem não só para atender os interesses grupais, mas também em face de diferentes papéis sociais vividos pelas pessoas ou grupos de pessoas. [...]

Na Idade Média o Direito aplicável poderia variar conforme o status social do indivíduo, na pós-modernidade essa variedade poderá advir dos vários papéis sociais atribuíveis a um mesmo cidadão[15].

Pois bem, sedimentada essa idéia, como fica especificamente a atividade empresária sob o viés dessa nova realidade?

As empresas, nos moldes do já exposto, têm de se adaptar a nova realidade, sem, contudo, que tal adequação lhe seja prejudicial ou até mesmo contraproducente.

É indubitável que "se os clientes demandarem haverá um estímulo para que o mercado desenvolva e ofereça bens e serviços que incorporem mecanismos que ajudem a dar conta da exclusão social, da preservação do meio ambiente ou quaisquer que sejam as demandas"[16].

Exatamente nessa seara deve ser encarado o Estatuto da Igualdade Racial, pois além de ser verdadeira estrutura que visa auxiliar na resolução de um grave e histórico problema de exclusão social, ainda, pode se reverter (em muitos casos) em verdadeiras vantagens para a própria empresa.

E tal afirmação decorre da verificação de que em primeiro plano - e como já foi objeto de análise - a atividade empresarial estará efetivamente comprometida com o desenvolvimento da própria nação. Ou seja, os ideais constitucionais e basilares da nação estarão sendo alcançados também por essa que é hoje um dos mais importantes atores sociais do mundo globalizado.

Ainda, um segundo aspecto que não pode ser desprezado é o inegável impacto positivo que a observância de ações como a presente tem diretamente no consumidor final de produtos e serviços.

Nesse sentido destaca o doutrinador francês Gilles Lipovetsky que

Pesquisas recentes revelaram que 70% dos investidores dispendo-se a vender suas ações se a empresa na qual investiram provoca algo grave, julgado socialmente não responsável. Quanto mais são exigidos níveis de rentabilidade elevados dos capitais investidos, mais a gestão ética ascende. Quanto mais as empresas nadam nas águas geladas do liberalismo econômico, mais se mostram em busca de alma; maior é a fúria da guerra econômica, maior a exigência de uma moralização dos negócios.[17]

É evidente que uma empresa que atua de forma socialmente responsável, imbuída de valores e conceitos que tenham cunho verdadeiramente social, podem e devem utilizar-se de tal como medida para alavancar sua marca, e via de consequência, o próprio incremento de sua lucratividade.

Não se trata a publicidade nesse sentido de mero meio para obtenção de lucros. Trata-se sim de verdadeiro atestado de que determinada companhia age de forma a fomentar ações positivas para toda a nação.

É claro também que não se pode olvidar que em alguns casos, as empresas podem utilizar-se dessa publicidade sem efetivamente fazer muito pelo social, sendo que para evitar esse tipo de abuso existem inúmeros institutos e órgãos (governamentais ou não) capazes de atestar com seriedade e correição a efetiva atuação consciente da empresa.

A grande questão parece ser então que para a empresa

o ir além da imagem e da ostentação de selinhos beneficentes pressupõe uma visão estratégica institucional a organização/empresa como agente de desenvolvimento econômico e social e incluída na dinâmica social.

A diferença que isso representa para a empresa é a mesma que existe entre sobrevivência a curto prazo e perenidade. É a mesma diferença que existe entre a dimensão puramente negocial e a dimensão institucional; entre o instrumento e a finalidade, enfim, entre o instrumental e o substantivo[18].

Conclui-se assim que diante da promulgação do Estatuto da Igualdade Racial dúvidas não mais restam sobre a verdadeira missão que foi instituída a iniciativa privada. O capítulo V de referida Lei é expresso: a empresa diante da inegável importância que tem atualmente no cenário econômico mundial foi chamada a, juntamente ao Estado, levar adiante essa importante ação afirmativa adotada agora em âmbito nacional.

Como em toda quebra ou nascimento de novo paradigma, pode haver alguma resistência, ou até mesmo dúvidas quanto a operacionalidade e efetividade da Lei. Todavia, esse parece ser um novo horizonte que não pode ser simplesmente negado ou ignorado.

De toda sorte, após a vigência do Estatuto resta a indagação: será possível cumpri-lo e alcançar efetivamente aquilo que foi planejado, ou, ao contrário, a Lei, diante de suas eventuais imperfeições (como em incontáveis casos no Brasil), não alcançará os objetivos pretendidos?

#### **4. A IMPLEMENTAÇÃO DO ESTATUTO NO ÂMBITO EMPRESARIAL: POSSIBILIDADE OU MERA RETÓRICA?**

Como visto, através da Lei o Poder Legislativo deixou patente um verdadeiro chamado para que a iniciativa privada colabore e participe da implementação de ações que viabilizem a inclusão da comunidade negra em seus quadros.

Ainda assim, restam algumas dúvidas sobre como efetivamente se dará essa participação.

A seguir se fará a análise de alguns pontos que eventualmente podem afetar a prática da Lei e, em última análise, sua efetividade no âmbito da empresa.

#### 4.1 A falta de clareza da Lei em alguns aspectos

O Estatuto, numa primeira análise, parece padecer do mesmo mal crônico que não raramente se observa na legislação brasileira: apesar de boas intenções, a lei acaba formulada de maneira imprecisa em alguns aspectos, o que acarreta em comandos pouco claros ou ainda carecedores de nova regulamentação futura.

Nesse sentido, sempre oportuna a lição de Paolo Grossi ao dizer que

Excesso de atividade legislativa, uma quantidade tal a ponto de provocar como consequência letal a impossibilidade de seu conhecimento: leis que muito frequentemente abdicam da velha louvável virtude da generalidade, pois tem origem em demandas partidárias e são destinadas a tutelar interesses particulares; leis tecnicamente malfeitas, improvisadas, linguisticamente obscuras, às vezes até mesmo incoerentes em seu próprio tecido; um Parlamento surdo, resistente a dar-se conta das necessidades emergentes, ou então é lento, incrivelmente lento; muitas vezes um Parlamento impotente na sua divisão - e perene contraposição - partidária, e portanto incapaz também de corresponder a solicitações também urgentes da coletividade[19].

Assim, certo que a implementação imediata da Lei acaba prejudicada, pois algumas expressões da própria, como "por meio de incentivos" (ao setor privado), ou ainda, "promoção de empresários negros", não são exatamente claras quanto a sua operacionalização.

Necessário destacar ainda que devido ao pouquíssimo tempo de promulgação e vigor do Estatuto, torna-se complexa a tarefa de precisar exatamente quais serão (se é que existirão) os incentivos concedidos a iniciativa privada e a promoção do empresário negro.

Cabe enfatizar desde logo nesse sentido que foi retirada do projeto de Lei inicial a possibilidade do poder público conceder incentivos fiscais às empresas que contassem com uma cota mínima de 20% de trabalhadores negros. O então relator do projeto entendeu que tal medida poderia gerar a demissão de diversos trabalhadores brancos, que também se encontram em situação de baixa renda. Ou seja, resolve-se um problema (inclui-se o trabalhador negro no mercado) gerando outro (demissão de demais trabalhadores para abertura de tais vagas).

Por derradeiro quanto a esse tópico, imperioso destacar que em diversos casos, no Brasil, a lei não é cumprida justamente porque em sua gênese já traz a necessidade de alguma nova regulamentação futura para que se torne efetiva. E esse talvez seja o caso do Estatuto.

Ao se cotejar o Regulamento de discriminação positiva fica evidente em alguns de seus tópicos (como inclusive no tocante ao trabalho, título V) que diversas questões cruciais para a sua efetiva prática ficaram relegadas ao futuro, e talvez submetidas a boa vontade governamental de complementar as regras já instituídas.

Pois bem, como é notório essa nem sempre é uma questão fácil. Mera troca de governo transforma questões antes tratadas como de suma importância em efêmeras, ou seja, o

Estatuto por ter deixado diversos pontos carecendo de regulação posterior possa correr o risco de também - como diversas Leis -ser esquecido ao longo dos anos e não alcançar a nobre missão objetivada.

Todavia, nesse caso específico e ante a nobreza de argumentos que revestem a Lei, esse não parece ser o panorama que se observará, posto que a questão racial há de ser encarada de forma responsável, sendo essa agenda obrigatória de agora em diante independentemente de qualquer falha legislativa na criação do Estatuto.

#### 4.2 A concessão de "incentivos" como estímulos ao setor privado para adoção de ações afirmativas

O artigo 39 da Lei fala sobre a promoção de "ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra", complementando no § 3º que "o Poder Público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado".

Diante disso, discussão que pode vir a permear a questão é se, no caso de concessão de incentivos por parte do governo à iniciativa privada, a tomada de medidas no sentido de inclusão da comunidade negra é efetivamente observância da responsabilidade social da empresa ou, apenas e somente, maneira de se alcançar um benefício econômico sem de fato se estar preocupado com a realização de ditas ações.

Em outras palavras, se o empresário para a realização de uma ação afirmativa no âmbito empresarial recebe um benefício (seja ele de qualquer natureza), está realmente visionando a dita responsabilidade social da empresa? E mais, se o fizer realmente mirando o benefício concedido, ainda assim não estará levando a cabo uma ação afirmativa, o que em última análise e deixada de lado a valoração da conduta do empresário, é o objetivo da Lei?

É certo que "em qualquer das esferas - jurídica, econômica ou social -, do discurso à ação há uma grande distância. A responsabilidade social pode virar uma *commodity*, ou uma estratégia gerencial"[\[20\]](#).

Assim, ao menos inicialmente, e enquanto não se tem uma regulamentação mais efetiva sobre como se dará o dito "incentivo" trazido na Lei, difícil mensurar como pode agir o empresário.

De qualquer maneira desde logo nasce a obrigatoriedade do Estado em levar adiante referidos incentivos, pois uma vez que a Lei já se encontra em vigor, o próprio empresário pode exigir uma contraprestação ao adotar o Estatuto dentro de sua empresa, conforme inclusive leciona Célia Cunha Mello:

No que se refere as promessas governamentais, cumpre ressaltar que essa via de emanção de planos é usualmente utilizada pelos governantes para induzir os agentes econômicos a procederem desta ou daquela maneira, sem que haja qualquer emanção normativa, ou seja, o agente econômico altera o seu comportamento normal, por acreditar na promessa levada a efeito por pessoas que, investidas em funções públicas, falam em nome do Estado.[\[21\]](#)

Ou seja, o Estado ao editar a Lei fez uma opção pela convocação da empresa a participar da promoção das ações afirmativas no âmbito do emprego, mas, em contrapartida deixou patente que haverá adoção de "estímulos" para tanto.

Logo, "haverá violação ao princípio da boa-fé se não forem implementadas as promessas governamentais ou se o forem de forma diversa daquela apreçada"[\[22\]](#).

O Estado assim poderia não ter incluído na Lei a palavra "incentivo" ao tratar do setor privado. De toda sorte como o fez, tem - se não juridicamente, ao menos principiologicamente - o dever de boa-fé, a partir de então, em efetivamente apresentar alguma contrapartida ao empresário que se dispuser a cumprir a legislação tal qual promulgada.

#### 4.3 O Poder Público pode eximir-se de alguma de suas responsabilidades e repassá-las para o setor empresarial?

Conforme já foi exposto anteriormente, em diversas oportunidades o Estado demonstra não ter condições plenas de arcar com todas as responsabilidades que lhe são conferidas.

Nesse viés, o próprio tem se mostrado afeito a idéia de repassar ao setor privado ditas responsabilidades, sendo exigido seu fiel cumprimento.

Pois bem, o Estatuto em comento - frise-se imbuído certamente de inegável boa vontade e mecanismo necessário ao Brasil - pode relativamente a questão de geração de empregos justamente incorrer na mencionada situação.

Isso porque como já foi exposto no tópico supra, a Lei é bastante clara sobre quem é o responsável principal pela adoção das medidas: o Estado.

De toda sorte e como seria muito natural na quadra histórica atual, devido a sua inegável importância, a empresa privada foi incluída nesse chamamento para levar adiante essa novel política governamental.

E como já exposto em diversas ocasiões o Estado brasileiro institui certas normas, mas posteriormente, ao não dar conta de levar a cabo suas pretensões, exige do particular que o faça em seu lugar.

Não cabe aqui adentrar em discussões meritórias sobre os princípios da boa-fé ou da confiança que regem a Administração Pública, por não ser exatamente esse o foco do presente estudo.

De qualquer maneira, imperioso que se observe que o próprio Estatuto deixa patente ao longo de todo o seu texto que o Estado é o principal responsável pela implementação da Lei, relegando sempre ao segundo plano a iniciativa privada.

Assim o que se quer demonstrar é que a empresa ainda que instada a participar dessa nova era de ações afirmativas no Brasil, não pode jamais ser considerada como única responsável pela inclusão do negro no mercado de trabalho.

Aliás, em observância inclusive ao princípio da confiança - e decorrente desse o da boa-fé - a Administração tem a obrigação de levar adiante o que foi prometido no Estatuto (seja quanto ao seu cumprimento, seja quanto aos incentivos, etc.), pois como autora da Lei se obriga a tal pela auto-vinculação.

Em outras palavras, o particular pode e deve participar de maneira firme e séria da inclusão da comunidade negra nos quadros de funcionários das empresas, todavia, o "exemplo" tem de vir do próprio Estado, pois em última análise é ele (até mesmo por disposições legais) o principal responsável por tal mister, não se podendo jamais perder tal idéia de foco.

#### 4.4 A empresa não pode ser a única responsável pela quebra de paradigmas

Essa constatação se faz no sentido de que, ainda que haja incentivos para a empresa implementar em seus quadros funcionários negros, certo é que nenhum empresário irá contratar pessoa menos gabaritada apenas e tão somente pelo critério "cor da pele".

Ou seja, ainda que haja alguma espécie de fomento estatal (como já mencionado anteriormente), parece pouco crível que efetivamente se mude o panorama atual de exclusão mediante tão somente políticas junto ao setor empresarial.

É certo na mesma medida que o próprio Estatuto prevê medidas similares em diversos âmbitos (como na educação, saúde, etc.), mas de toda forma, é fato facilmente verificável através de estatísticas oficiais[23], que o negro encontra-se hoje a margem do mercado de trabalho não pela cor de sua pele, mas sim em virtude de sua histórica má-formação educacional, social e cultural.

Tanto é assim que a Lei diz no próprio Capítulo V (que trata do trabalho) em seu art. 38, § 7º que "o Poder Público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização".

Logo, há o reconhecimento implícito (ou explícito?) de que a questão de inclusão no mercado de trabalho passa não pela mera abrangência "a qualquer custo" da comunidade negra.

Pelo contrário, há latente necessidade de que sejam fornecidas melhores escolas, cursos técnicos e profissionalizantes, universidades públicas, etc. a toda a comunidade brasileira, ação que certamente formará adultos mais bem preparados para o mercado de trabalho como um todo.

Assim, novamente cautela é necessária pois não se pode esperar do empresário brasileiro que de imediato passe a contratar inúmeros funcionários negros tão somente em virtude do critério racial. Há necessidade de que o Governo juntamente com a sociedade implemente todas as diretrizes da novel Lei para que então, ao longo dos próximos anos (quicá décadas), a inclusão no mercado de trabalho de dita minoria se dê de forma gradativa através de profissionais efetivamente gabaritados para tanto.



#### 4.5 Os critérios que devem ser utilizados para ações afirmativas no Brasil

Por derradeiro, há necessidade de uma consideração extremamente relevante sobre as ações afirmativas, e que, por consequência atinge a legislação em comento.

Como já tratado em sumárias linhas, a questão das ações afirmativas no Brasil é, além de nova, bastante peculiar.

Isso porque como regra (e como parece ser costume brasileiro), têm-se simplesmente transportado do cotidiano estadunidense ações lá praticadas com sucesso, sem o devido cotejo e adequação para que entrem em vigor no Brasil.

Não é necessário maior esforço para se concluir que existem diferenças latentes entre os dois países no tocante a estigmatização da comunidade negra. As notórias diferenças vão desde a colonização até recentes políticas governamentais de segregação de raças.

No Brasil, a discriminação se revela de maneira bem diferente: não existe política pública de segregação, e a própria população costuma bradar que no país não há qualquer espécie de preconceito, sendo esse um belo exemplo de país miscigenado.

De outro lado, pela análise histórica e cultural do país, resta bastante claro que os negros são, a evidência, em inúmeras situações deixados a margem da sociedade, logo merecedores de alguma espécie de guarida estatal para incluí-los.

Contudo, eles não são os únicos.

Os menos favorecidos brasileiros não são exclusivamente negros. São também brancos, deficientes, indígenas, enfim, todos aqueles que são expostos a um sistema de educação frágil que não forma cidadãos capazes de prover sua própria existência com dignidade.

Logo, o que se propõe e parece mais adequado para a nação brasileira, é que se adote a discriminação positiva mediante critérios compostos, e não somente pelo critério racial.

Assim, seria possível se incluir, mais especificamente no mercado de trabalho (e de maneira geral a todos os demais serviços de que dispõe o Estatuto) todos aqueles que são efetivamente hipossuficientes.

Em outras palavras, o critério poderia ser o de pobreza combinado com a cor de pele, por exemplo, o que daria caráter mais isonômico em ações da natureza da Lei 12.288/2010.

Nesse diapasão discorre Roberta Kaufmann

Seria mais condizente com os ideais de justiça e de igualdade no Brasil a realização de uma política afirmativa em que a cor e a classe social fossem consideradas como conjunto. Mesmo porque, fortes indícios, colhidos na própria história, demonstram que o preconceito e a discriminação não atuaram, aqui, como barreira intransponível para os negros, tal como aconteceu na sociedade norte-americana[24].

Outra idéia não menos importante é que se observem ações afirmativas (principalmente quando se pretender falar em cotas) conforme a distribuição geográfica de negros em cada região do Brasil, por ser esse um país de verdadeiras dimensões continentais. Assim, o que se propõe é que em estados como a Bahia, por exemplo, em que a população negra/parda é muito maior que a de estados como da região sul, o critério obedeça as estatísticas oficiais para implementação de ações afirmativas.

Portanto, exemplificativamente, em um estado que a população negra chegue aproximadamente a 50% da população talvez seja adequado falar em reserva de vagas ou ações visando a inclusão desse percentual de pessoas, ao passo que em um estado federativo com menor população negra, se fale também em cotas e/ou ações de forma reduzida. O que não se pode almejar é tratar o Brasil com unicidade quanto a esse tema, sob pena de se incorrer em grande equívoco.

Resta claro, portanto, que a discussão sobre como se implementar políticas de *discrimen* positivo no país ainda carece de certa análise, pois, os critérios a serem aqui utilizados talvez tenham de ser compostos, não sendo possível um isolamento específico de tão somente um deles, sob pena de se gerar de outro lado, a exclusão de outros grupos também minoritários do mercado de trabalho.

Ainda assim e como no Brasil essa experiência é bastante recente, é crível que se possam alterar tais critérios para que o incremento das medidas possa ser mais efetivo.

## 5. CONCLUSÕES

Diante de todo o exposto no presente estudo a lição remanescente é a de que a empresa efetivamente tomou caráter de inegável importância no atual momento histórico, e certamente cada vez mais será convocada pelo Estado para realização de políticas sociais, como é o caso do Estatuto da Igualdade Racial.

É de se ressaltar inclusive que essa conduta do Estado não só se alinha ao momento histórico vivido (em que esse busca desinchar seu aparato sem perder de vistas os interesses sociais), como acima de tudo é o reconhecimento (talvez tardio) de que "o governo brasileiro hoje precisa e - porque não dizer? - depende da empresa para alcançar suas metas e fazer o que deve"[\[25\]](#).

Diante desse novo desafio de verdadeira responsabilidade social na inclusão dos negros no mercado de trabalho, alguns cuidados têm que ser tomados pois "as ações afirmativas não podem se transformar em promessas vazias, que não consigam superar o mito da democracia racial brasileira, retomando falsas e ideológicas idéias de passividade e cordialidade já tão inseridas em nossa sociedade"[\[26\]](#).

Ou seja, a atuação terá de ser ativa não só no âmbito empresarial, mas também de toda a sociedade e principalmente do Estado para que essa tão importante ação afirmativa que ora nasce no Brasil seja efetivamente levada a cabo, visando precipuamente a satisfação dos

interesses dos negros (e não interesses políticos ou estranhos ao interesse inicial da legislação).

Ainda que caibam discussões sobre o Estatuto (o que certamente irá acontecer de forma bastante acalorada) e mais, que o próprio ainda dependa de uma série de regulamentações pelo próprio Governo para que se torne efetivo, fato é que a simples promulgação da Lei em comento pode vir a ser um avanço para a sociedade brasileira.

Evidente da mesma forma que a Lei padece de diversas questões que precisam ser amplamente discutidas e aprimoradas, para que possa, a curto ou médio prazo, alcançar os nobres objetivos que ensejaram sua promulgação.

Não pensar dessa maneira pode significar ao Estatuto seu sepultamento, como, aliás, é corriqueiro no Brasil: as Leis são diariamente editadas, mas em diversos casos são simplesmente relegadas ao esquecimento e não atingem qualquer efetividade para a sociedade.

De toda sorte, e observadas as premissas antes mencionadas, cabe a implementação firme e responsável do Estatuto por todos os setores da sociedade - e não somente pela empresa, que é mais um, mas não o único ator social relevante na atualidade - tratando o tema com a seriedade devida tendo em vista ser o assunto de importância ímpar em um país como o Brasil.

Para as empresas não será diferente pois a inclusão dos grupos minoritários em seus quadros é não só uma questão de responsabilidade social, contribuição com a cidadania e o desenvolvimento adequado da nação, etc. Essa é agora uma meta a ser atingida, seja por vontade própria do empresário, seja porque como se viu, já existe legislação em vigor dizendo dessa forma.

A questão racial enfim foi colocada em discussão no Brasil: Governo, sociedade, e mais especificamente, as empresas, já foram convocados para o debate e para dar efetividade ao Estatuto, oportunidade essa que, a nosso ver, não pode ser desperdiçada nessa quadra histórica.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AGUILAR, Francis J. **A ética nas empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996.

ARAÚJO, Geraldo Bonneville Braga. **A responsabilidade social da empresa e as fundações privadas**. In: Oliveira, Gustavo Henrique Justino (Coord.). **Direito do Terceiro Setor: Atualidades e Perspectivas**. Curitiba: OAB/PR, 2006.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas. Práticas sociais e regulação jurídica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de. **Terceiro Setor e responsabilidade social**. In: Oliveira, Gustavo Henrique Justino (Coord.). **Direito do Terceiro Setor: Atualidades e Perspectivas**. Curitiba: OAB/PR, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Notas sobre a subordinação jurídica e a função social da empresa à luz do solidarismo constitucional**. In: Gevaerd, Jair. Tonin, Marta Marília. (Coords.). **Direito Empresarial e Cidadania - Questões Contemporâneas**. Curitiba: Juruá, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GROSSI, Paolo. **Primeira Lição sobre Direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

KAUFMANN, Roberta Fragoso Menezes. **Ações Afirmativas à Brasileira: necessidade ou mito?** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal**. Porto Alegre: Sulina, 2004.

LUCCA, Newton de. **Da ética geral à ética empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

MACHIONI, Jarbas Andrade. **Novos fundamentos do direito comercial sob o Código Civil de 2002**. In: Simão Filho, Adalberto. LUCCA, Newton de (Coords.). **Direito Empresarial Contemporâneo**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.

MELLO, Célia Cunha. **O fomento da administração pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

MELO NETO, Francisco Paulo; FROES, César. **Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: a administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

OLIVEIRA, Francisco Cardozo de. **Uma nova racionalidade administrativa empresarial**. In: Gevaerd, Jair. Tonin, Marta Marília. (Coords.). **Direito Empresarial e Cidadania - Questões Contemporâneas**. Curitiba: Juruá, 2006.

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos. **A empresa cidadã: filantropia estratégica, imagem ou responsabilidade social?**. In: Cavalcanti, Marli. (Coord.). **Gestão social, estratégias e parcerias**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, João Paulo de Faria. **Ações afirmativas e igualdade racial. A contribuição do direito na construção de um Brasil diverso**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

STRECK, Lenio Luiz. **Verdade e Consenso**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

---

[1] MELLO. Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Malheiros. 2006. 3 ed. p. 10/13.

[2] O termo pós-modernidade é citado nas obras de Eros Grau e Ivo Dantas; Hipermodernidade é termo empregado pelo filósofo francês Gilles Lipovetsky para denominar fenômeno de superação da pós-modernidade; já a nomenclatura nova-modernidade é utilizada por doutrinadores como Luc Ferry; por derradeiro o termo pós-positivismo se encontra devidamente cotejado por Lênio Streck.

[3] KAUFMANN, Roberta Frago Menezes. **Ações Afirmativas à Brasileira: necessidade ou mito?** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 23.

[4] GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 40/44.

[5] SANTOS, João Paulo de Faria. **Ações afirmativas e igualdade racial. A contribuição do direito na construção de um Brasil diverso.** São Paulo: Edições Loyola, 2005, p. 45/46/86/87.

[6] KAUFMANN, Roberta Frago Menezes. Op. cit. p. 21/211.

[7] ARAÚJO, Geraldo Bonneville Braga. **A responsabilidade social da empresa e as fundações privadas.** In: Oliveira, Gustavo Henrique Justino (Coord.). **Direito do Terceiro Setor: Atualidades e Perspectivas.** Curitiba: OAB/PR, 2006, p. 84.

[8] STRECK, Lenio Luiz. **Verdade e Consenso.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 26.

[9] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Notas sobre a subordinação jurídica e a função social da empresa à luz do solidarismo constitucional.** In: Gevaerd, Jair. Tonin, Marta Marília. (Coords.). **Direito Empresarial e Cidadania - Questões Contemporâneas.** Curitiba: Juruá, 2006, p. 208.

[10] ARAÚJO, Geraldo Bonneville Braga. Op. cit., p. 87.

[11] AGUILAR. Francis J. **A ética nas empresas.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996, p. 136.

[12] CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de. **Terceiro Setor e responsabilidade social.** In: Oliveira, Gustavo Henrique Justino (Coord.). **Direito do Terceiro Setor: Atualidades e Perspectivas.** Curitiba: OAB/PR, 2006, p. 148.

[13] MELO NETO, Francisco Paulo; FROES, César. **Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: a administração do terceiro setor.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000, p. 77.

[14] OLIVEIRA, Francisco Cardozo de. **Uma nova racionalidade administrativa empresarial.** In: Gevaerd, Jair. Tonin, Marta Marília. (Coords.). **Direito Empresarial e Cidadania - Questões Contemporâneas.** Curitiba: Juruá, 2006, p. 124.

[15] MACHIONI, Jarbas Andrade. **Novos fundamentos do direito comercial sob o Código Civil de 2002.** In: Simão Filho, Adalberto. LUCCA, Newton de (Coords.). **Direito Empresarial Contemporâneo.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004, p. 313/314.

[16] BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas. Práticas sociais e regulação jurídica.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 145.

[17] LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal.** Porto Alegre: Sulina, 2004, p. 42.

[18] SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos. **A empresa cidadã: filantropia estratégica, imagem ou responsabilidade social?.** In: Cavalcanti, Marli. (Coord.). **Gestão social, estratégias e parcerias.** São Paulo: Saraiva, 2006, p. 63.

[19] GROSSI, Paolo. **Primeira Lição sobre Direito.** Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 86.

[20] BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto, p. 147.

[21] MELLO, Célia Cunha. **O fomento da administração pública.** Belo Horizonte : Del Rey, 2003, p. 164.

[22] Idem, p. 165/166.

[23] Segundo dados do IBGE a população estimada do Brasil em 2009 era composta por 48,2% de brancos, ao passo que negros/pardos compunham 51,1[23] da sociedade. Entretanto, ao se analisar os indicadores relativos a média de anos de estudo os declarados brancos têm 9,2 contra 7,4 dos negros, o que reflete invariavelmente no rendimento médio mensal dessas pessoas: enquanto os brancos recebem em média 3,2 salários mínimos nacionais como remuneração, os negros recebem 1,8.

[24] KAUFMANN, Roberta Fragoso Menezes. Op. cit. p. 295/296.

[25] Apresentação à obra **Ética e responsabilidade social nos negócios.** In: Ashley, Patrícia Almeida (Coord.). São Paulo: Saraiva, 2 ed., 2010, p. XVI.

[26] SANTOS, João Paulo de Faria. Op. cit. p. 87.