

# ESG racial: um desafio e uma oportunidade para as empresas brasileiras

Leonardo Ribeiro Pessoa<sup>1</sup>

## 1. Introdução

A questão da equidade racial e a promoção da diversidade são temas de crescente relevância no contexto empresarial e social em todo o mundo. A busca por práticas mais inclusivas e a atenção aos princípios ESG (Ambiental, Social e de Governança) tornaram-se imperativas para as empresas que desejam prosperar em um cenário global cada vez mais consciente das responsabilidades sociais e ambientais. No contexto brasileiro, onde a diversidade racial desempenha um papel fundamental em sua identidade, a integração de questões raciais ao ESG se torna um desafio e, ao mesmo tempo, uma oportunidade que não pode ser ignorada.

O Brasil é um país marcado por profundas desigualdades raciais, que se refletem em diversos aspectos da vida social, econômica e política. A população negra, que representa mais da metade da população brasileira, sofre com a discriminação, a exclusão, a violência e a falta de oportunidades no mercado de trabalho e nas empresas. Essa situação não apenas viola os direitos humanos e a dignidade das pessoas negras, mas também compromete o desenvolvimento sustentável e a competitividade das organizações.

Nesse contexto, surge o conceito de ESG racial, que significa *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança) com foco na equidade racial. O ESG racial é uma prática que visa a incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações das empresas, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente. O ESG racial busca promover a diversidade, a inclusão, a representatividade e a valorização das pessoas negras nas organizações, bem como contribuir para a redução das desigualdades raciais no país.

---

<sup>1</sup> Advogado especializado em Direito Empresarial e Tributário. Presidente do Instituto Brasileiro de Estudo de Direito Empresarial e Tributário (IBEDET). Mestre em Direito Empresarial e Tributário. *Master in Business Administration* em Gestão Empresarial em Tributação e Contabilidade. Pós-graduado em Direito Tributário e Legislação de Impostos. Pós-graduado em Docência do Ensino Superior. Pós-graduado em Direito Processual Civil - Medidas Liminares. Professor convidado do *Law Program* da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Professor convidado dos cursos de Pós-Graduação do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA). Professor convidado do curso de Pós-Graduação em Direito Imobiliário da Universidade Veiga de Almeida (UVA). Professor convidado do curso de Pós-Graduação em Contabilidade do Instituto de Pesquisas e Estudos Contábeis (IPECRJ). Professor convidado da Pós-Graduação do Instituto de Administração e Gerência (IAG) - Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Professor convidado de Direito Empresarial do Instituto Tecnologia e Sociedade (ITSRIO), em parceria com a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Integrante do Grupo de Pesquisa de Direito Empresarial do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Professor de Direito Tributário e Empresarial da Graduação do IBMEC. Advogado Orientador do Núcleo de Prática Jurídica do IBMEC.

O objetivo deste artigo é analisar o ESG racial no Brasil, discutindo os seus benefícios, os seus desafios e as suas oportunidades para as empresas e para a sociedade. Para isso, o artigo utiliza uma metodologia qualitativa, baseada na revisão da literatura e na análise de casos de iniciativas de ESG racial no país, como o Protocolo ESG Racial e o Índice ESG de Equidade Racial. O artigo está estruturado da seguinte forma: no capítulo 2, apresentam-se os principais conceitos e teorias relacionados ao ESG racial; no capítulo 3, analisam-se os principais estudos e dados sobre a situação racial no Brasil, especialmente no mercado de trabalho e nas empresas; no capítulo 4, apresentam-se e analisam-se os exemplos de iniciativas de ESG racial no Brasil; no capítulo 5, apresentam-se a legislação e a jurisprudência que reconhece a constitucionalidade e a legalidade das iniciativas de ESG racial no Brasil, e no capítulo 6 conclui-se o artigo, resumindo os principais achados e contribuições, apresentando as limitações e as sugestões para pesquisas futuras, e propondo recomendações e boas práticas para as empresas que desejam adotar o ESG racial no Brasil.

Ao final deste trabalho, espera-se que os leitores tenham uma compreensão aprofundada dos desafios e oportunidades relacionados ao ESG racial no Brasil e se sintam inspirados a adotar ações concretas para promover a diversidade e a equidade racial em seus próprios contextos empresariais. Nesse momento em que as demandas por justiça e igualdade se tornam cada vez mais urgentes, as empresas têm a oportunidade não apenas de fazer parte da mudança, mas de liderá-la.

## 2. Revisão da literatura

O objetivo deste capítulo é apresentar os principais conceitos e teorias relacionados ao ESG racial, ou seja, a prática de incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações das empresas, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente. Para isso, o capítulo se baseia em autores contemporâneos que tratam do tema do racismo, da equidade racial e do papel das organizações na promoção da diversidade, da inclusão, da representatividade e da valorização das pessoas negras.

O capítulo está dividido em três seções principais: a primeira aborda o conceito de racismo estrutural, que pressupõe que *o racismo faz parte da estrutura da sociedade brasileira, assim como o sexismo e outras formas de opressão*. A segunda seção trata da noção de equidade racial, que se propõe a buscar a igualdade de oportunidades e de resultados para as pessoas negras, considerando as suas especificidades históricas, culturais e sociais. Por fim, o terceiro tópico discute-se a definição do ESG racial, que preleciona aplicar os princípios de sustentabilidade, governança e responsabilidade social com foco na equidade racial nas empresas.

### 2.1. Racismo estrutural

O racismo é um fenômeno complexo e multifacetado, que pode ser definido como um sistema de opressão que hierarquiza e discrimina as pessoas com base em características físicas, culturais ou étnicas, atribuindo-lhes valores e papéis sociais diferenciados. O racismo se manifesta de diversas formas, como o racismo individual, o racismo institucional, o racismo cultural, o racismo científico, o racismo religioso, entre outras (Guimarães, 2017, p. 94).

Neste trabalho, interessa-nos especialmente o racismo estrutural, que parte do pressuposto de que *o racismo faz parte da estrutura da sociedade brasileira, assim como o sexismo e outras formas de opressão*.

O racismo estrutural se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender do grupo racial ao qual se pertence. O racismo estrutural não depende da intenção ou da consciência dos agentes, mas sim da reprodução de padrões históricos, culturais e ideológicos que naturalizam e legitimam a desigualdade racial (Almeida, 2018, p. 38).

Um dos principais autores que aborda o racismo estrutural é Silvio Almeida, que explica como o racismo estrutural se relaciona com a ideologia, a política, o direito e a economia, mostrando como essas esferas são atravessadas pela lógica da dominação racial. Almeida afirma que o racismo estrutural é um mecanismo de produção e manutenção de poder, que opera por meio da exclusão, da exploração, da violência e da subalternização das pessoas negras. Além disso, destaca que o racismo estrutural é um fenômeno dinâmico e adaptável, que se modifica de acordo com os contextos históricos e as demandas sociais (Almeida, 2018, p. 38).

Segundo Almeida (2018, p. 43), o racismo estrutural no Brasil tem origem na escravidão, que foi o principal modo de produção do país por mais de três séculos, e estabeleceu uma relação de propriedade entre os senhores brancos e os escravos negros, que foram desumanizados, coisificados e explorados. O regime escravocrata também criou uma ideologia racista, que justificava a inferioridade e a submissão das pessoas negras, baseada em falsas teorias científicas, religiosas e culturais. Embora abolida formalmente em 1888, não foi acompanhada de medidas de reparação, de inclusão ou de cidadania para as pessoas negras, que continuaram marginalizadas, discriminadas e violentadas pela sociedade brasileira.

Almeida (2018, p. 36) igualmente argumenta que o racismo estrutural no Brasil se manifesta de forma velada, dissimulada e ambígua, por meio de mecanismos como a democracia racial, o mito da miscigenação, o elogio da mestiçagem, a negação do racismo, a culpabilização da vítima, entre outros. Esses mecanismos têm como objetivo ocultar, negar ou minimizar a existência e a gravidade do racismo no país, bem como impedir ou dificultar a mobilização e a resistência das pessoas negras. Almeida também aponta que o racismo estrutural no Brasil se expressa de forma explícita, violenta e letal, por meio de práticas como o genocídio da população negra, a criminalização dos movimentos sociais, a violação dos direitos humanos, a desigualdade socioeconômica, a falta de representatividade política, entre outras. Essas práticas têm como objetivo eliminar, silenciar ou submeter as pessoas negras, bem como manter ou aprofundar a sua condição de inferioridade e vulnerabilidade.

Por sua vez, Muniz Sodré entende o racismo como uma forma social escravista. Dessa maneira, explica que esse flagelo da humanidade se consolida como fenômeno social, mesmo após a abolição da escravidão, tamanha sua integração com o longo e doloroso processo desdobrado por mais de três séculos e meio no Brasil (2023, p. 79).

Em todas as discussões sobre o legado da escravidão, fica evidente que a necessidade de aprofundar nosso entendimento e investigar as violações ocorridas

durante esse período se torna cada vez mais urgente, considerando o longo intervalo desde a abolição da escravatura e o silêncio em torno de seus impactos. A continuidade do apagamento, impulsionado pela força estrutural e estruturante do racismo, é uma clara indicação de que precisamos resgatar outras memórias e desvendar as narrativas oficiais e autorrepresentações sobre as instituições fundadoras do Estado brasileiro que ainda existem hoje.

Nessa jornada, o estímulo à reflexão sobre o assunto nunca deve ser restrito apenas ao olhar significativo para o passado doloroso. Deve também nos levar a ponderar sobre o nosso presente e futuro, sob uma ótica de memória e verdade acerca da nossa história, para assegurar que atrocidades contra a humanidade como essa nunca mais ocorram.

## 2.2. Equidade racial

A equidade racial tem por propósito buscar a igualdade de oportunidades e de resultados para as pessoas negras, considerando as suas especificidades históricas, culturais e sociais. A equidade racial se diferencia da igualdade formal, que trata todas as pessoas da mesma forma, sem levar em conta as suas diferenças e as suas desvantagens. A equidade racial também se diferencia da diversidade, que reconhece e valoriza as diferenças entre as pessoas, mas nem sempre implica em transformações estruturais. A equidade racial implica em reconhecer e combater as causas e as consequências do racismo estrutural, por meio de políticas públicas, de ações afirmativas, de educação antirracista, de reparação histórica, de participação social, entre outras medidas (Guimarães, 2017, p. 113).

Uma das principais autoras que aborda a equidade racial é Djamila Ribeiro, que explica como o conceito se relaciona com o de *lugar de fala*, segundo o qual as pessoas negras têm o direito e a legitimidade de falar sobre as suas próprias experiências, demandas e saberes, sem serem silenciadas, desqualificadas ou tuteladas por outras pessoas. Ribeiro (2017 p. 20) afirma que o lugar de fala é um instrumento de empoderamento, de resistência e de transformação social, que visa a ampliar as vozes e as visões das pessoas negras, bem como questionar e desconstruir as narrativas hegemônicas, que são produzidas e reproduzidas pelos grupos dominantes.

Ainda segundo Ribeiro (2017 p. 38), o lugar de fala das pessoas negras é constantemente negado, invisibilizado ou apropriado pela sociedade brasileira, que é marcada pelo racismo estrutural. Argumenta (2017 p. 38) que as pessoas negras são excluídas ou sub-representadas nos espaços de poder, de decisão, de produção e de difusão de conhecimento, como a política, a academia, a mídia, a cultura, entre outros. A autora também aponta (2017, p. 34) que as pessoas negras são estereotipadas, estigmatizadas ou fetichizadas pela sociedade brasileira, que atribui a elas papéis sociais limitados, negativos ou exóticos, como o de escravo, de criminoso, de subalterno, de objeto sexual, entre outros. Defende ainda (2018, p. 21) que a equidade racial passa pela valorização e pela ampliação do lugar de fala das pessoas negras, por meio de iniciativas como a criação e o fortalecimento de espaços de diálogo, de articulação, de mobilização e de protagonismo das pessoas negras, como os movimentos sociais, as organizações da sociedade civil, os coletivos culturais, os meios de comunicação alternativos, entre outros. Propõe igualmente (2018, p. 21) que a

equidade racial passa pela educação e pela conscientização da sociedade brasileira sobre o racismo estrutural e o lugar de fala das pessoas negras, por meio de iniciativas como a implementação da Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que tornou obrigatório o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas, a produção e a divulgação de obras literárias, artísticas e científicas de autoria de pessoas negras, a realização de campanhas e eventos de sensibilização e combate ao racismo, entre outros. Da mesma forma, destaca a importância da solidariedade e da aliança entre as pessoas negras e não negras que se comprometem com a luta antirracista, respeitando e apoiando o lugar de fala daquelas, sem se apropriar ou se sobrepor a ele.

### 2.3. ESG racial

O ESG racial se propõe a aplicar os princípios de sustentabilidade, governança e responsabilidade social com foco na equidade racial dentro das empresas. É uma prática que visa a incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações das empresas, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente. Busca promover a diversidade, a inclusão, a representatividade e a valorização das pessoas negras nas organizações, bem como contribuir para a redução das desigualdades raciais no país (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2023).

O termo se baseia no conceito, mais genérico, de ESG, sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança), que se firmou como referência para avaliar o desempenho e o potencial das empresas com base em critérios ambientais, sociais e de governança, que vão além dos indicadores financeiros tradicionais. O ESG visa a estimular as empresas a adotarem práticas mais éticas, transparentes, sustentáveis e socialmente responsáveis, que gerem valor não apenas para os acionistas, mas também para os *stakeholders*, ou seja, os grupos de interesse que são afetados ou influenciam as atividades das empresas, como os clientes, os fornecedores, os funcionários, os parceiros, as comunidades, os órgãos reguladores, entre outros (Atchabahian, 2022, p. 19).

Dessa forma, o ESG racial se insere na definição social de ESG, que se refere à forma como as empresas se relacionam com as pessoas e com a sociedade, considerando aspectos como os direitos humanos, as condições de trabalho, a saúde e a segurança, a diversidade e a inclusão, a educação e a cultura, a cidadania e a filantropia, entre outros. O ESG racial se destaca como um aspecto fundamental do critério social do ESG, pois reconhece que a questão racial é estratégica, ética e urgente para as empresas e para a sociedade brasileira, e demanda ações concretas e efetivas para a promoção da equidade racial (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2023).

Adotar o ESG racial como paradigma pode trazer diversos benefícios para as empresas e para a sociedade (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2023), como: a) melhorar a reputação e a imagem empresarial, demonstrando compromisso e liderança na agenda antirracista, gerando confiança e credibilidade junto aos *stakeholders*; b) aumentar a competitividade e a inovação, beneficiando o ambiente corporativo com a diversidade, a inclusão, a representatividade e a valorização das pessoas negras, que trazem diferentes perspectivas, experiências, conhecimentos e habilidades para as organizações;

c) ampliar o acesso e a fidelização dos clientes, que se identificam e se engajam com as empresas que respeitam e atendem às necessidades e às expectativas das pessoas negras, que representam uma parcela significativa e crescente do mercado consumidor brasileiro; d) reduzir os riscos e os custos das empresas, que evitam ou minimizam os conflitos, as denúncias, as multas, as sanções, as perdas e os danos decorrentes de práticas racistas ou discriminatórias, que afetam negativamente as pessoas negras e a sociedade; e) contribuir para o desenvolvimento sustentável e a justiça social do país, que dependem da superação do racismo estrutural e da garantia dos direitos e da dignidade das pessoas negras, que são fundamentais para a construção de uma sociedade mais democrática, igualitária e solidária.

Um estudo da Accenture, *Gender Equality Innovation Research*, de 2019, mostra que negócios diversos e inclusivos são até 6 vezes mais criativos. A pesquisa mostra, também, que uma cultura de inovação pode ser até 600% maior que nas empresas não diversas (Accenture, 2019). Os dados mostram também que as empresas diversas têm menos barreiras para inovar, e têm 85% menos medo de errar. É exatamente por esse motivo que esses empreendimentos conseguem trazer soluções de forma mais rápida e inovadora.

A cultura de diversidade e inclusão é ainda um longo caminho no Brasil, mas já prenuncia que proporcionará às empresas maiores potenciais de crescimento.

### 3. A situação racial atual no Brasil

#### 3.1. População negra no Brasil

O estudo mais recente sobre a população negra no Brasil foi divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023. Segundo o estudo, a parcela da população brasileira que se declara preta aumentou significativamente em 10 anos. Em 2022, 10,6% dos brasileiros se declararam pretos, contra apenas 7,4% em 2012. Esse foi o maior aumento entre os grupos raciais brasileiros.

Além disso, o grupo de pessoas que se declaram pardas é o maior do país, com 45,3% das respostas em 2022. Por outro lado, houve uma redução entre aqueles que se declaram brancos. Em 2012, eram 46,3% dos brasileiros. Já em 2022, o percentual caiu para 42,8%<sup>1</sup>.

É necessário concluir que 55,9% (10,6% negros + 45,3% pardos) da população brasileira se declaram pretos ou pardos — logo, a sua maioria.

Essas mudanças na composição racial têm implicações importantes para a compreensão das desigualdades raciais no país. A crescente representação de pessoas negras na população brasileira destaca a necessidade de políticas públicas e de práticas empresariais que promovam a equidade racial.

No entanto, apesar do aumento na representação de pessoas negras na população brasileira, ainda existem desigualdades significativas em termos de acesso a oportunidades e recursos, evidentes em várias áreas, incluindo educação, saúde, emprego e renda, e são um foco importante para os esforços de promoção da equidade racial.

#### 3.2. Desigualdade racial na educação e na renda

Não obstante a maioria da população brasileira ser negra ou parda, as desigualdades

raciais no Brasil são profundas e permeiam várias áreas da vida social e econômica. O contraste está presente em muitas esferas, conforme demonstra o primeiro diagnóstico realizado pelo Observatório Brasileiro das Desigualdades (2023).

Na educação, os resultados apontam um desafio significativo. No Brasil, 71,3% dos jovens de 15 a 17 anos frequentam o ensino médio e 20,1% daqueles entre 18 e 24 anos frequentam o ensino superior. A combinação dos dados de gênero e raça/cor, porém, revela desigualdades expressivas. A presença de homens negros no ensino médio, por exemplo, é sistematicamente mais baixa do que a de outros grupos: apenas 64,3%, enquanto entre mulheres não negras a taxa é de 78%. Chama atenção que em várias unidades da federação a taxa líquida entre jovens negros esteja próxima a 50%, indicando que cerca de metade desses jovens está fora das instituições escolares. A situação é particularmente grave nos estados de Pernambuco (55,8%), Rio Grande do Norte (55,5%), Sergipe (55,1%), Pará (54,8%), Bahia (52,8%) e Acre (51,8%) (Observatório Brasileiro das Desigualdades, 2023).

Já a taxa média nacional dos jovens de 18 a 24 anos que frequentam o ensino superior é de 20,01%, ou seja, um quinto da população nessa faixa etária. Mais uma vez as disparidades étnicas são eloquentes para essa faixa etária: apenas 14,8% das pessoas negras, contra 28,2% das não negras (brancas e amarelas), estão na universidade. No Nordeste, a taxa é de apenas 11,3% dos jovens negros, sendo que em Alagoas é de somente 8,1%. Nas regiões Sul e Sudeste, a proporção de jovens mulheres brancas e amarelas no ensino superior é três vezes maior que a de jovens homens negros (Observatório Brasileiro das Desigualdades, 2023).

Quanto à renda, em média, os brasileiros negros (pretos e pardos) ganham apenas 69,2% dos não negros (brancos e amarelos). A diferença é ainda maior em contextos como as regiões metropolitanas de Salvador, onde o rendimento dos negros é, em média, de apenas 42,7% daquele dos não negros; a de São Paulo (52,9%) e a do Rio de Janeiro (54,5%). Os efeitos são ainda maiores quando combinados os atributos de sexo e cor ou raça. Isso fica evidente quando notamos que, no Brasil de 2022, as mulheres negras ganhavam em média apenas 42,3% do rendimento do homem não negro. Em três das quatro regiões metropolitanas do Sudeste essa situação é ainda mais grave: na Grande Vitória (ES), as mulheres negras ganham, em média, um terço (33,9%) do que ganham os homens; na de São Paulo, 38,8%; e, na de Belo Horizonte, 41,9%. Trata-se de um panorama persistente, em que pese o aumento da escolaridade da mulher negra.

A desigualdade racial no mercado de trabalho é demonstrada, ainda, pelas taxas de desocupação: enquanto no país a média é de 9,6%, entre os homens não negros é de apenas 6,3%, ao passo que, entre mulheres negras, sobe para 14% (Observatório Brasileiro das Desigualdades, 2023).

### **3.3. Representação racial nos setores público e privado**

Além de demonstrar a desigualdade racial na educação e na renda, também é fundamental, para os fundamentos do presente artigo, analisar a desigualdade racial nos setores público e privado.

No serviço público, podemos citar os estudos do Conselho Nacional de Justiça - CNJ (CNJ, 2023). No Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário 2021, havia 85,9% de magistrados(as) declarados(as) brancos(as) e 12,8% de magistrados(as) negros(as). Já na edição de 2023 do mesmo relatório, os(as) magistrados(as) informaram compor uma maioria branca, de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as). Esses dados foram apresentados no último dia 4/9/2023, durante o II Seminário de Questões Raciais no Poder Judiciário, em Brasília.

Em síntese, é possível concluir que pessoas brancas seguem ainda representando a grande maioria (83,9%) dos magistrados da Justiça brasileira.

Aqui é importante mencionar também que, em decisão unânime, o Plenário do CNJ aprovou ajustes às Resoluções nºs 81/2009 e 203/2015, que tratam da reserva para candidatos negros do percentual mínimo de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos de serventias extrajudiciais e do Judiciário. O funcionamento das comissões de heteroidentificação e a definição de notas mínimas foram as questões alteradas na 12ª Sessão Ordinária de 2023.

Vale destacar, a propósito, que o mesmo CNJ lançou um tratado denominado *Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial*. Em novembro de 2023 completa-se um ano da sua publicação. A adesão voluntária de todas as cortes a essa iniciativa do CNJ favorece o surgimento de experiências de sucesso para o combate ao racismo e para a transformação da cultura institucional do Poder Judiciário, em prol de um futuro com igualdade de oportunidades e de espaços (BRASIL, 2023).

No setor privado citamos, por exemplo, o levantamento feito pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), de 2022, que apontou que os negros representavam apenas 1% dos advogados de grandes escritórios de advocacia em 2019 e 11% em 2022 (Ribeiro, B., 2023). Segundo o levantamento do Ceert, o aumento das contratações de negros reflete a adoção de políticas de inclusão nos escritórios de advocacia.

Aqui vale destacar que grandes corporações já perceberam a importância da diversidade racial em seus quadros. Nesse sentido, é importante mencionar a Somos Mover, uma associação sem fins lucrativos formada por 49 empresas de diversos setores da economia, que juntas empregam mais de 1,3 milhão de colaboradores. Entre os objetivos da instituição incluem-se o compartilhamento de boas práticas e a aceleração dos processos já em curso nas coligadas, além do investimento social coletivo voltado para a criação de impacto positivo na educação, na geração de empregos e na conscientização da sociedade quanto ao racismo (Somos Mover, 2023).

## 4. Análise de casos de ESG Racial

Conforme demonstrado no capítulo anterior, a falta de representatividade racial nos setores exemplificados é um reflexo das barreiras estruturais que impedem os negros de alcançar posições de poder e influência. Em suma, a situação racial no Brasil é caracterizada por desigualdades profundas e persistentes. Para promover a equidade racial, é necessário

um compromisso com a transformação das estruturas sociais e econômicas que perpetuam a discriminação e a exclusão. Através de políticas públicas eficazes e práticas empresariais inclusivas, podemos trabalhar para criar uma sociedade mais justa e equitativa.

Neste capítulo, vamos explorar situações concretas de ESG racial no Brasil, analisando como empresas e instituições estão abordando a questão da equidade racial em suas práticas e políticas. Examinaremos uma variedade de setores, desde empresas de tecnologia até instituições financeiras, para entender como eles estão incorporando a equidade racial em suas estratégias de ESG.

Cada caso será analisado em detalhes, destacando as políticas específicas implementadas, os desafios enfrentados e os resultados alcançados. Além disso, vamos discutir as lições aprendidas e as melhores práticas que podem ser replicadas.

Ao analisar esses exemplos, esperamos fornecer uma visão clara de como a equidade racial pode ser promovida no contexto brasileiro. Ao mesmo tempo, esperamos inspirar outras organizações a adotarem práticas de ESG racial.

#### 4.1. Caso XP Investimentos

A XP Investimentos, uma das maiores corretoras de valores do Brasil, enfrentou críticas em 2021 quando uma foto de um grupo de mais de cem pessoas, formado em sua quase totalidade por homens brancos e jovens, foi divulgada. A foto foi publicada pela Ável Investimentos, um escritório credenciado da XP, e gerou controvérsia devido à falta de diversidade racial e de gênero evidente.

Em resposta à controvérsia, a XP reconheceu que "a inclusão de pessoas negras na companhia e rede de parceiros é uma questão fundamental" e afirmou que tem metas internas para "aumentar a contratação, em todos os cargos, de pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+ e PCDs" (Oliveira, 2021).

Foi ajuizada uma ação civil pública em face das duas empresas, requerendo uma indenização de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) por danos morais e coletivos. O juízo aceitou o processo e o Ministério Público do Trabalho (MPT) apresentou um parecer favorável à condenação das rés (Neves, 2021).

Posteriormente, a XP fechou um acordo com a Educafro, uma organização não governamental que promove a igualdade racial através da educação. A Educafro reconheceu as ações adotadas pela XP em prol da diversidade na empresa, bem como as boas práticas de ESG demonstradas pela corretora (Santos, 2021). Em síntese, a empresa apresentou um plano de diversidade para o ano de 2022 que, entre outros tópicos, previa a contratação de consultoria especializada em diversidade, oferta de 60 horas de treinamento para a equipe e mudanças nos processos de recrutamento e seleção, para prestigiar diversidade.

#### 4.2. Caso Nubank

O caso de uma executiva que disse que não contratava mais negros, pois não nivelaria os funcionários por baixo, foi um episódio lamentável que gerou muita repercussão e críticas na sociedade brasileira. A executiva em questão é Cristina Junqueira, cofundadora e vice-presidente do Nubank, uma das maiores *fintechs* do país, que oferece serviços

financeiros digitais, como cartão de crédito, conta digital e empréstimo pessoal (Moreira, 2020).

O episódio ocorreu em outubro de 2020, quando Junqueira participou do programa Roda Viva, da TV Cultura, e foi questionada sobre as políticas afirmativas e o que a empresa planejava fazer para fomentar a diversidade de funcionários. Junqueira respondeu que o Nubank estava investindo em um programa de formação, mas admitiu que o nível de exigência era alto e que não dava para “nivelar por baixo”. A declaração foi considerada racista e discriminatória, pois sugeriu que os candidatos negros não tinham qualificação ou competência para trabalhar no Nubank (Moreira, 2020).

A repercussão do caso foi negativa e gerou diversas manifestações de repúdio e indignação nas redes sociais, na mídia e nos movimentos sociais. Junqueira foi acusada de racismo estrutural, de elitismo, de ignorância e de falta de empatia (Moreira, 2020).

Em resposta, Junqueira gravou um vídeo se desculpando pela sua fala e reconhecendo o seu erro. Ela disse que se expressou mal e que não quis ofender ou desrespeitar ninguém. Ela também disse que o Nubank é uma empresa que valoriza a diversidade e que está comprometida com a equidade racial. Além disso, o Nubank divulgou uma carta assinada pelos três fundadores, assumindo que erraram e prometendo que iriam anunciar os “números do compromisso” que estavam assumindo para montar uma “agenda real com ações concretas e ambiciosas de transformação na área de diversidade racial” (Moreira, 2020).

Entre as iniciativas de ESG racial que o Nubank adotou depois do episódio, estão: a) criação de um fundo de R\$ 20 milhões para apoiar projetos de educação, empreendedorismo e tecnologia voltados para a população negra; b) contratação de uma consultoria especializada em diversidade e inclusão para revisar os processos e as políticas da empresa; c) realização de treinamentos e mentorias sobre o tema para os funcionários e os líderes da empresa; d) ampliação das metas de contratação e de promoção de profissionais negros, com o objetivo de ter 30% de negros em cargos de liderança até 2025; e) participação em iniciativas sociais e de fomento ao empreendedorismo negro, como o Afrohub, o BlackRocks Startups, o Instituto Identidades do Brasil (ID\_BR), entre outros (Nubank, 2023).

### 4.3. Caso Magazine Luiza

Magazine Luiza é uma das maiores redes varejistas do país, que atua nos segmentos de eletrodomésticos, eletroeletrônicos, móveis, informática, entre outros. A empresa é reconhecida pelo seu pioneirismo e inovação no uso da tecnologia e do comércio eletrônico, bem como pela sua cultura organizacional voltada para a valorização das pessoas e a satisfação dos clientes (Silveira; Basílio, 2020).

Em setembro de 2020, Magazine Luiza anunciou o lançamento de um programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras, com o objetivo de aumentar a diversidade racial na liderança da empresa. Segundo a corporação, a iniciativa foi motivada pelo fato de que, apesar de 53% dos seus funcionários serem negros, apenas 16% ocupam cargos de liderança; portanto, o programa de *trainee* para negros fazia parte do seu compromisso com o ESG racial, que inclui outras ações como o apoio a projetos sociais, a realização de cursos

e palestras sobre diversidade e inclusão, a criação de um comitê de equidade racial, entre outras (Silveira; Basílio, 2020).

O programa causou controvérsia e elogios na sociedade brasileira. Por um lado, a empresa recebeu diversas denúncias de discriminação e racismo — arquivadas pelo MPT, que entendeu que o programa era uma forma de reparação histórica e de promoção da equidade racial. Por outro, a empresa recebeu diversos elogios e reconhecimentos, como o prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor, na categoria Varejo, e o prêmio Época Negócios - Reclame Aqui, na categoria *E-commerce* - Loja Online. Além disso, a empresa recebeu mais de 20 mil inscrições para o programa de trainee para negros, que selecionou 19 candidatos para integrar a equipe (Silveira; Basílio, 2020).

O caso Magazine Luiza supracitado foi julgado improcedente pela 15ª Vara do Trabalho de Brasília, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, na ação civil pública cível nº 0000790-37.2020.5.10.0015, pela magistrada Laura Ramos Morais, em 1º de fevereiro de 2023. Vejamos um trecho elucidativo dessa decisão:

[...] Portanto, é incontroverso que o Brasil prevê a possibilidade de adoção das ações afirmativas, tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância. Sendo certo, também, que tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias. [...] (TRT 10ª Região - 15ª Vara do Trabalho de Brasília - ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015 - juíza Laura Ramos Morais - DEJT 2/2/2023).

Em 22/11/2023, por unanimidade de votos, os desembargadores da 3ª Turma do TRT da 10ª Região confirmaram a sentença, valendo transcrever o seguinte trecho da ementa do acórdão:

[...] *Ação afirmativa. Programa trainee exclusivamente para negros. Iniciativa privada. Licitude.* A adoção de Programa Trainee por empresa privada exclusivamente para pessoas negras, com duração de 12 meses ou mais, atende plenamente aos requisitos da Convenção 169 da OIT e demais normas jurídicas aplicáveis ao tema, pois tratar de ação afirmativa que não configura a criação de direito injustificável para grupo historicamente discriminado, nem extrapola período razoável, já que infelizmente ainda está muito distante, no Brasil, atingir o objetivo das medidas afirmativas em benefício da população negra que seria a igualdade salarial, independentemente, da cor da pele do trabalhador contratado. Recurso da parte demandante desprovido. [...] (TRT 10ª Região - 3ª Turma - ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015 - Rel. Des. Pedro Luís Vicentin Foltran - DEJT 27/11/2023).

#### 4.4. Caso Fleury S.A.

O caso da rede de laboratórios Fleury S.A. é um exemplo emblemático de como

a falta de diversidade racial em políticas corporativas pode ser considerada uma forma de discriminação, mesmo que indireta. A empresa foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) por distribuir um guia de padronização visual que contemplava apenas pessoas brancas (Brasil, 2020).

A operadora de atendimento que ajuizou a reclamação trabalhista alegou que, durante o Treinamento de Padronização Visual, foi distribuído um material que lhe causou estranheza, por não fazer referência à cútis ou ao cabelo da raça negra. Apesar de seus cabelos se enquadrarem nas exigências do guia de padronização, ela foi orientada a mantê-los sempre presos porque, segundo a supervisora, “chamavam muita atenção por conta do volume” (Brasil, 2020).

A empresa, em sua defesa, sustentou que não tolera qualquer tipo de discriminação e que o material de treinamento é meramente ilustrativo. No entanto, a 2ª Turma do TST considerou que a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da empresa é uma forma de discriminação, ainda que indireta, e fere a dignidade e a integridade psíquica das pessoas negras, que não se sentem representadas em seu ambiente de trabalho (Brasil, 2020). Para a Turma, o guia, ao deixar de contemplar pessoas negras, tem efeito negativo sobre esses empregados e fere o princípio da igualdade.

#### 4.5. Caso Banco do Brasil

O Banco do Brasil (BB), fundado em 1808, é uma das instituições financeiras mais antigas do país. Com uma história rica e complexa, desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento econômico do Brasil e hoje é um dos maiores bancos da América Latina (G1, 2023).

Em 27/9/2023, o Ministério Público Federal (MPF) notificou o Banco do Brasil sobre a abertura de um inquérito civil público que pretende investigar o envolvimento da instituição na escravidão e no tráfico de cativos africanos durante o século XIX (MPF, 2023). A ação do MPF, inédita no país, visa iniciar um movimento de cobrança por reparação histórica de grandes e centenárias instituições brasileiras — estatais e privadas — que de alguma forma tenham participado ou fomentado a escravidão no país (MPF, 2023).

O inquérito foi instaurado pela Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão no Rio de Janeiro (PRDC/RJ) após uma manifestação apresentada por um grupo de 15 professores e universitários, oriundos de diversas universidades brasileiras e estrangeiras, que realizaram uma pesquisa que aponta para a negação e o silêncio sobre a participação das instituições brasileiras na escravização de pessoas (MPF, 2023). Os historiadores apuraram que havia uma relação de “mão dupla” entre a instituição financeira e a economia escravista da época, que se revelava no quadro de sócios e na diretoria do banco, formados em boa parte por pessoas ligadas ao comércio clandestino de africanos e à escravidão (MPF, 2023).

O despacho assinado pelos procuradores Jaime Mitropoulos, Julio José Araujo Junior e Aline Caixeta deu um prazo de 20 dias para que o Banco apresentasse suas considerações sobre a pesquisa que subsidiou a investigação; informasse sua posição a respeito da sua relação com o tráfico de pessoas negras escravizadas; informasse a existência de pesquisas financiadas pelo BB para avaliar a narrativa sobre a sua própria história; prestasse informações

sobre a relação do banco com traficantes de pessoas e sobre financiamentos relacionados com a escravidão (MPF, 2023). Por fim, o MPF pediu que fossem informadas as iniciativas do banco com finalidades específicas de reparação em relação a esse período. Pediu também o agendamento de reunião com presidência do BB no dia 27 de outubro. Os Ministérios dos Direitos Humanos e Cidadania e da Igualdade Racial foram informados da instauração do inquérito e poderão acompanhar as discussões, se assim tiverem interesse (MPF, 2023).

Em 18/11/2023, Tarciana Medeiros, primeira mulher negra a presidir a instituição, pediu desculpas pela atuação do Banco durante o período de escravidão no país (G1, 2023). Em nota, a declaração da presidente veio acompanhada do anúncio de ações para promover a igualdade, a inclusão étnico-racial e combater o racismo estrutural no país (G1, 2023). Entre as políticas anunciadas pela presidente do BB, estão: a) fomento ao mercado de trabalho para o povo negro — novas licitações terão cláusula para fomentar diversidade nas empresas contratadas; b) parceria para encaminhar jovens do programa Menor Aprendiz para o mercado de trabalho; c) *workshop* sobre a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, com estatais e fornecedores; d) o Prêmio Fundação BB de Tecnologia social (criado em 2001) passará a ter como critérios projetos que preguem igualdade de gênero, racial e inclusão dos povos e comunidades tradicionais; e) criação do Edital de Empoderamento Socioeconômico de Mulheres Negras; f) a Fundação Banco do Brasil vai retomar o *Projeto Memória: Lélia Gonzalez*, em ação que vai promover estratégias de reflexão e conscientização sobre a estrutura e o funcionamento do racismo e do sexismo na sociedade; g) investimento em pesquisas aplicadas à temática racial e que apresentem mecanismos de aceleração de representatividade e combate à discriminação no Brasil; h) Programa Aceleração Raça é Prioridade vai selecionar e desenvolver a carreira de 150 funcionários pretos e pardos do BB; i) lançamento do programa *Mentoria Liderança Negra*, com objetivo de aperfeiçoamento de competências de liderança de 300 profissionais do banco; j) apoio e participação na realização do Movimento Black Money (MBM) Inovahack, com objetivo promover a inclusão financeira e econômica da população negra; k) apoio ao Festival de Gastronomia Preta e l) apoio a projetos que valorizem a inclusão e a acessibilidade e que ofereçam caminhos para compreender a construção contemporânea de identidades (G1, 2023).

#### 4.6. Caso Harvard

Em 26/4/2022, a universidade Harvard, uma das mais antigas e conceituadas instituições de ensino dos Estados Unidos, divulgou um relatório denominado *Harvard & The Legacy of Slavery* (Harvard e o Legado da Escravidão). O relatório possui mais de 100 páginas e foi elaborado por um comitê de 14 professores da instituição. No documento, há o reconhecimento de que Harvard ajudou a perpetuar a opressão e a exploração racial nos Estados Unidos, bem como excluiu estudantes negros por muitos anos. Além disso, a instituição divulgou uma lista com mais de 70 pessoas escravizadas por Harvard (Harvard [...], 2022).

No relatório, há 7 recomendações que serão adotadas pela universidade: a) envolver e apoiar comunidades descendentes, aproveitando a excelência em educação de Harvard; b) honrar pessoas escravizadas por meio de memoriais, pesquisa, currículos

e disseminação de conhecimento; c) desenvolver parcerias duradouras com faculdades e universidades negras; d) identificar, envolver e apoiar descendentes diretos dos escravizados; e) honrar, envolver e apoiar comunidades nativas; f) estabelecer um fundo dotado para o legado da escravidão para apoiar os esforços reparadores da Universidade; e g) garantir a responsabilidade institucional (The President and Fellows of Harvard College, 2022).

Na mesma oportunidade em que o relatório foi divulgado, Harvard informou que aportaria o valor de US\$ 100 milhões para criação do fundo recomendado no relatório (Harvard [...], 2022).

## 5. O reconhecimento da constitucionalidade das iniciativas de ESG racial

Aqui é importante reafirmar que, no contexto do ESG (*Environmental, Social, and Governance*), as ações afirmativas se enquadram na categoria “social”, que se refere à forma como as empresas gerenciam suas relações com funcionários, fornecedores, clientes e as comunidades onde operam. A implementação de ações afirmativas pode ajudar as empresas a melhorarem sua pontuação ESG, demonstrando um compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão.

Portanto, a relação entre ESG racial e ações afirmativas é intrínseca e mutuamente benéfica. As ações afirmativas podem ajudar a promover a diversidade racial e a equidade nas empresas, o que, por sua vez, pode melhorar a pontuação ESG de uma empresa e torná-la mais atraente para investidores, clientes e potenciais funcionários. Além disso, ao promover a diversidade e a inclusão, as empresas podem se beneficiar de uma variedade de perspectivas e experiências, o que pode levar a uma maior inovação e melhor desempenho.

Aqui é fundamental trazer um histórico sobre a evolução da proteção ao princípio da não discriminação. No plano internacional, o princípio da não discriminação está expressamente previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948; na Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965 (ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969), e na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No plano nacional, o princípio da não discriminação está expressamente nos artigos 3º e 5º, XLII, da Constituição de 5 de outubro de 1988, na Lei Caó (Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989), no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010) e na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

No Brasil, além da legislação que positivou o princípio da não discriminação, também existem leis que estabelecem ações afirmativas raciais. As Leis nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 e 11.645, de 10 de março de 2008, estabelecem a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena nas escolas. A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012, estabelecem e regulamentam a reserva de vagas para estudantes de escolas públicas, e dentro desse percentual, a reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, estabelece a reserva aos negros de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento

de cargos efetivos e empregos públicos na Administração Pública federal direta, nas autarquias, nas fundações públicas, nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela União. Mais recentemente, foi sancionada a Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que altera a Lei nº 12.711/2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem se posicionado de maneira consistente em favor das ações afirmativas raciais na esfera pública, reconhecendo sua constitucionalidade em vários julgamentos importantes.

Na arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 186, que questionava a constitucionalidade do sistema de cotas raciais para ingresso na Universidade de Brasília (UnB), o STF, por unanimidade, considerou constitucional a política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da UnB.

No recurso extraordinário nº 597.285, que deliberou sobre o Tema nº 203 de Repercussão Geral, o plenário do STF discutiu a constitucionalidade do sistema de reserva de vagas como forma de ação afirmativa de inclusão social, estabelecido por universidade, para ingresso em seus cursos de nível superior. A tese fixada pela Corte, por maioria de votos, foi de que é constitucional o uso de ações afirmativas, tais como a utilização do sistema de reserva de vagas (“cotas”) por critério étnico-racial na seleção para ingresso no ensino superior público.

Também na ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 41, que questionava a validade da Lei nº 12.990/2014 (a qual reserva 20% para negros das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública federal direta e indireta, nos três poderes), o STF reconheceu, por unanimidade, a sua constitucionalidade.

No *habeas corpus* (HC) nº 154.248, os ministros do STF, por maioria, decidiram que o crime de injúria racial configura uma forma de racismo e é imprescritível.

As decisões supracitadas demonstram o compromisso do STF com a promoção da igualdade racial e a reparação histórica no Brasil. É importante ressaltar que os ministros daquela Corte fundamentaram suas decisões sobre as ações afirmativas raciais em princípios constitucionais inafastáveis. Conforme destacaram, as ações afirmativas raciais estão fortemente alicerçadas no princípio constitucional da isonomia previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal (CF), que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Os ministros também destacaram o princípio da igualdade material, como corolário do princípio da isonomia, previsto no mesmo dispositivo, que determina que a igualdade real só pode ser alcançada tratando-se desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Também citaram o artigo 3º, IV da CF, haja vista que estabelece que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Por fim, mas não menos importante, os ministros destacaram a relevância do inciso XLII do já

referido art. 5º, que qualifica a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. Assim os ministros entenderam o dispositivo constitucional como uma indicação expressa da intenção do constituinte de combater a discriminação racial.

Na esfera pública, portanto, parece não existir mais qualquer dúvida sobre a constitucionalidade e a legalidade das ações afirmativas raciais. A questão que se deve observar agora é se esse entendimento do STF também é válido para as ações afirmativas promovidas por entidades privadas.

Todas as iniciativas observadas nos casos XP Investimentos, Nubank, Magazine Luiza, Fleury S.A, Banco do Brasil e Harvard, bem como as decisões judiciais colacionadas, geraram debate nas redes sociais: alguns afirmam que as ações afirmativas raciais efetivadas pelas empresas ou nas decisões judiciais, são uma forma de “racismo reverso”.

As acusações de “racismo reverso” geralmente surgem como reação às políticas de ação afirmativa que têm como objetivo corrigir desigualdades históricas e estruturais. Em tais casos, algumas pessoas argumentam que essas políticas discriminam injustamente aqueles que não se beneficiam delas. No entanto, é importante destacar que o propósito dessas políticas, conforme já demonstrado, é promover a igualdade de oportunidades e compensar as desvantagens sistemáticas enfrentadas por certos grupos. Portanto, embora as ações afirmativas possam parecer discriminatórias à primeira vista, na verdade elas buscam nivelar o campo de jogo e promover a justiça social.

Ademais, conforme fundamentos dos pareceres do MPT, de Ministros do STF e do TST, é possível concluir que, no contexto atual, a ação de conceder acesso a processos seletivos exclusivamente para indivíduos negros não visa a eliminar ou diminuir a igualdade de oportunidades para a população branca. Ao contrário, busca superar o preconceito inconsciente gerado pelo racismo estrutural. Como evidenciado por dados oficiais, a desigualdade de oportunidades que prevalece na sociedade brasileira, prejudicando a população negra e sendo resultado de um histórico processo escravocrata e sua abolição ilusória, justifica e legitima a diferenciação baseada na raça. Portanto, a política afirmativa implementada por entidades privadas faz parte de um conjunto de medidas destinadas a combater o racismo estrutural existente na sociedade brasileira. Nesse sentido, portanto, não há como confundir as ações afirmativas raciais com um suposto “racismo reverso”.

## 6. Conclusão

O objetivo deste trabalho foi analisar o ESG racial no Brasil, discutindo os seus benefícios, os seus desafios e as suas oportunidades para as empresas e para a sociedade. Para isso, foi utilizada uma metodologia qualitativa, baseada na revisão da literatura e no estudo de casos de iniciativas de ESG racial no país.

Foram apresentados os principais conceitos e teorias relacionados ao ESG racial, como racismo estrutural, equidade racial e sustentabilidade, governança e responsabilidade social com foco na equidade racial. O artigo também examinou os principais estudos e dados sobre a situação racial no Brasil, especialmente no mercado de trabalho e nas empresas, identificando as lacunas e os desafios para a implementação do ESG racial no país. Além

disso, foram exibidos e estudados exemplos de iniciativas de ESG racial no Brasil e no exterior.

Diante de tudo o que foi pesquisado é possível concluir que o ESG racial é um conceito e uma prática que visa a incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações empresariais, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente.

Comprovou-se que o ESG racial é legal e constitucional, e as empresas que adotam mecanismos como ações afirmativas raciais possuem argumentos jurídicos relevantes, já reconhecidos pelo STF, para afastarem quaisquer questionamentos sobre a implementação dessas medidas de equidade racial.

Ficou demonstrado que o ESG racial pode trazer diversos benefícios para as empresas e para a sociedade, como melhorar sua reputação e sua imagem, aumentar a competitividade e a inovação, ampliar o acesso e a fidelização dos clientes, reduzir os riscos e os custos, contribuir para o desenvolvimento sustentável e a justiça social do país.

Após a análise dos casos de ESG racial no Brasil e no exterior, é possível propor algumas recomendações e boas práticas para as empresas que desejam adotar o ESG racial no Brasil, como: a) reconhecer e combater o racismo estrutural, que é a principal causa e consequência da desigualdade racial no país, por meio de políticas públicas, de ações afirmativas, de educação antirracista, de reparação histórica, de participação social, entre outras medidas; b) valorizar e ampliar o lugar de fala das pessoas negras, que têm o direito e a legitimidade para se manifestar sobre suas próprias experiências, demandas e saberes, sem serem silenciadas, desqualificadas ou tuteladas por outrem, por meio de iniciativas como a criação e o fortalecimento de espaços de diálogo, de articulação, de mobilização e de protagonismo das pessoas negras, como os movimentos sociais, as organizações da sociedade civil, os coletivos culturais, os meios de comunicação alternativos, entre outros; b) implementar práticas de diversidade, de inclusão, de representatividade e de valorização das pessoas negras nas empresas, que envolvem desde o recrutamento e a capacitação até o investimento social e o engajamento com os *stakeholders*, por meio de iniciativas como a contratação e a promoção de profissionais negros, a realização de treinamentos e mentorias sobre o tema, a criação de um comitê de diversidade e inclusão, o apoio a projetos sociais e de fomento ao empreendedorismo negro, entre outras.

Espera-se que este estudo possa contribuir para o avanço do conhecimento e do debate sobre o ESG racial no Brasil, bem como para a sensibilização e a mobilização das empresas e da sociedade, em prol da promoção da equidade racial no país.

## 7. Referências

ACCENTURE. *Gender Equality Innovation Research*. 2019. Disponível em: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/thought-leadership-assets/accenture-equality-equals-innovation-gender-equality-research-report-iwd-2019.pdf>.

Acesso em: 15 nov. 2023.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. *O Índice ESG de Equidade Racial: conceito, visão setorial e aspectos práticos da adesão*. 6 jul. 2022. Disponível em: [http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/report\\_ieersetores\\_pacto.pdf](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/report_ieersetores_pacto.pdf). Acesso em: 15 nov. 2023.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. *ESG: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html). Acessado em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012*. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989*. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003*. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008*. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023*. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF*. Relator: Min. Luis Roberto Barroso, 8 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 26 de abril de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus nº 154.248/DF*. Relator: Min. Edson Fachin, 28 de outubro de 2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=759332240>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso Extraordinário nº 597.285/RS*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 9 de maio de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5455998>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 15ª Vara do Trabalho de Brasília - DF. *Sentença na ação civil pública cível (ACPCiv) nº 0000790-37.2020.5.10.0015*. Juíza Laura Morais, 1º fev. 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000790-37.2020.5.10.0015/1#c4cf2cf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (3. Turma). *Recurso ordinário na ação civil pública cível (ACPCiv) nº 0000790-37.2020.5.10.0015*. Relator: Des. Pedro Luís Vicentin Foltran, 22 de novembro de 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000790-37.2020.5.10.0015/2#dc127cb>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. *Em um ano, pacto entre tribunais impulsiona Justiça para equidade racial*. 16 nov. 2023. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/portal/em-um-ano-pacto-entre-tribunais-impulsiona-justica-para-equidade-racial/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Falta de diversidade racial em guia de padronização visual de empregados é considerada discriminatória*. 9 dez. 2020. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/racismo/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26896286](https://www.tst.jus.br/racismo/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26896286). Acesso em: 15 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Relatório: Resultados parciais do Censo do Poder Judiciário 2023*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2023.

EDUCAFRO. *ESG Racial em pauta: propostas pela equidade*. 17 nov. 2022. Disponível em: <https://gente.globo.com/esg-racial-em-pauta-propostas-pela-equidade/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ESG de A a Z: Tudo o que você precisa saber sobre o tema. *XP Investimentos*. Disponível em: <https://conteudos.xpi.com.br/esg/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Preconceito racial: modos, temas e tempos*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2017. (Coleção Preconceitos, v. 6).

HARVARD doa 100 milhões de dólares para reparações pela escravidão. *Veja*, [São Paulo], 26 abr. 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/harvard-doa-100-milhoes-de-dolares-para-reparacoes-pela-escravidao>. Acesso em: 19 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 23 nov. 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LIVINGSTON, Robert. How to Promote Racial Equity in the Workplace – a five step plan. *Harvard Business Review*, Boston, Massachusetts, United States of America, out. 2020. Disponível em: <https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace>. Acesso em: 19 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Parecer nos autos da ação civil pública cível nº 0000790-37.2020.5.10.0015*, 13 out. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magalu-13-10.pd>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Despacho de instauração do inquérito civil nº 1.30.001.004372/2023-13*. 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/docs/pr-rj/despacho-ic-banco-do-brasil-escravidaao>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MOREIRA, Talita. Nubank vai de queridinho a acusado de racismo após fala da cofundadora. *Valor Econômico*, [S. l.], 21 out. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/10/21/nubank-vai-de-queridinho-a-acusado-de-racismo-apos-fala-de-cofundadora.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MPF instaura inquérito para apurar responsabilidade do Banco do Brasil no tráfico de pessoas negras escravizadas. *Ministério Público Federal*, 29 set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/noticias-rj/mpf-instaura-inquerito-para-aporar-responsabilidades-do-banco-do-brasil-no-trafico-de-pessoas-negras-escravizadas-3>. Acesso em: 18 nov. 2023.

NEVES, Rafael. MP se manifesta a favor de ação contra XP por falta de diversidade. *UOL*, [S. l.], 1 nov. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/11/01/mpt-se-manifesta-a-favor-de-acao-contra-contra-xp-por-falta-de-diversidade.htm#:~:text=Por%20meio%20de%20nota%2C%20a%20XP%20afirmou%20que,eqidade%20racial%20para%20o%20p%C3%BAblico%20interno%20e%20externo%22>. Acesso em: 15 nov. 2023.

NUBANK. *Diversidade e inclusão Nunbank: o que fizemos até aqui?* 5 set. 2023. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/diversidade-racial-no-nubank-o-que-fazemos-e-por-que-isso-ainda-e-so-o-comeco/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

O GLOBO. *XP fecha acordo com Educafro após polêmica de foto só com pessoas brancas*. 26 maio 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/05/xp-fecha-acordo-apos-polemica-de-foto-so-com-pessoas-brancas.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

OBSERVATÓRIO BRASILEIRO DAS DESIGUALDADES. *Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades: um retrato das desigualdades no Brasil*. Disponível em: <https://>

[combateasdesigualdades.org/wp-content/uploads/2023/08/RELATORIO-FINAL-.pdf](https://combateasdesigualdades.org/wp-content/uploads/2023/08/RELATORIO-FINAL-.pdf). Acesso em: 15 nov. 2023.

OLIVEIRA, Isaac de. Após foto com homens brancos, ação pede indenização de R\$ 10 mi a XP e Ável. *UOL*, São Paulo, 18 ago. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/18/ongs-pedem-indenizacao-xp-avel-por-falta-diversidade-entre-colaboradores.htm>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris*. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1958). Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

PRESIDENTE do BB pede 'perdão ao povo negro' por atuação do banco durante período de escravidão. *G1*, [S. l.], 18 nov. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/11/18/presidente-do-bb-pede-perdao-ao-povo-negro-por-atuacao-do-banco-durante-periodo-de-escravidao.ghtml>. Acesso em: 18 nov. 2023.

RIBEIRO, Bruna. Presença de advogados negros em grandes escritórios de SP cresce, mas desigualdade permanece. *Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert)*, São Paulo, 2 maio 2023. Disponível em: <https://www.ceert.org.br/noticias/44876/presenca-de-advogados-negros-em-grandes-escritorios-de-sp-cresce-mas-desigualdade-permanece>. Acesso em: 15 nov. 2023.

RIBEIRO, Djamila. *O que é: lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Rafa. Entidades Ajuízam ação contra Ável e XP por processos seletivos discriminatórios. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 18 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-18/entidades-ajuizam-acao-avel-xp-condutas-discriminatorias/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SILVEIRA, Daniel; BASÍLIO, Patrícia. Programa de trainee para negros do Magazine Luiza cumpre papel constitucional, dizem advogados. *G1*, [S. l.], 21 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de->

[trainees-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.gh.html](#). Acesso em: 15 nov. 2023.

SODRÉ, Muniz. *O fascismo da cor: uma radiografia do racismo nacional*. Petrópolis: Vozes, 2023.

SOMOS MOVER. *Quem somos*. Disponível em: <https://somosmover.org/quem-somos/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

THE PRESIDENT AND FELLOWS OF HARVARD COLLEGE. *Harvard & The Legacy of Slavery*. 2022. Disponível em: [https://radcliffe-harvard-edu-prod.s3.amazonaws.com/43444f4b-d5f6-4d71-963d-e667b548a58d/HLS-whole-report\\_FINAL\\_2022-09-14FINAL-ua2.pdf](https://radcliffe-harvard-edu-prod.s3.amazonaws.com/43444f4b-d5f6-4d71-963d-e667b548a58d/HLS-whole-report_FINAL_2022-09-14FINAL-ua2.pdf). Acesso em: 19 nov. 2023.