

Responsabilidade social da empresa e inclusão de grupos excluídos: avanços contemporâneos do direito empresarial

Social responsibility of the company and inclusion of excluded groups: Contemporary advances in business law

Fláise Hélen Lopes Rocha¹, Francisco Cavalcante de Sousa², Cintia Sousa de Freitas³

v. 8/ n. 5 (2020)
Novembro

Aceito para publicação em
05/09/2020.

¹Graduanda do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-RN, flaiserocha@alu.uern.br;

²Graduando do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-RN. E-mail: franciscocavalcante@alu.uern.br;

³ Professora do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte e Doutoranda em Direitos Humanos da Universidade de São Paulo-SP. E-mail: cintiafreitas@uern.br.



<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDG>

Resumo

Este trabalho se propõe a apresentar a importância do princípio da função social e da responsabilidade social no domínio econômico privado, destacando os avanços jurídicos e sociais e os desafios contemporâneos no âmbito do Direito Empresarial brasileiro para implementação de ações afirmativas nas empresas. Utiliza-se como parâmetros normativos a legislação privada, em especial o Código Civil de 2002, em diálogo com a Constituição Federal de 1988, assim como revisão de literatura sobre a temática, versando sobre os seus avanços e desafios, além de apresentar um panorama geral das empresas nacionais e das ações afirmativas como um todo. Considera-se que o setor empresarial deve adotar estratégias de promoção de direitos a grupos historicamente excluídos. Esses mecanismos de inclusão devem ser adotados em benefício de mulheres, negros, população LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, em busca de firmar o seu compromisso social e jurídico. Tal contexto empresarial representa o primeiro passo para o desenvolvimento de um plano de ação efetivo em prol de uma igualdade substancial entre os indivíduos e redução das desigualdades no meio social e empresarial.

Palavras-chave: ações afirmativas, direito civil, função social da empresa, responsabilidade social.

Abstract

This study aims to present the importance of the principle of social function and social responsibility in the private economic domain, highlighting the legal and social advances and contemporary challenges in the scope of Brazilian Corporate Law for the implementation of affirmative actions in companies. Many normative parameters are used, such as the private legislation, in particular the Civil Code of 2002, in dialogue with the Federal Constitution of 1988, as well as a review of the literature on the subject, dealing with its advances and challenges and the general system of national companies and actions statements as a whole. It is considered that the business sector should adopt strategies to promote rights to historically excluded groups. These inclusion mechanisms must be adopted for the benefit of women, blacks, LGBTQIA + population and people with disabilities, in search of signing or their social and legal commitment. Such a business context represents the first step towards the development of an effective action plan in favor of substantial equality between those desired and the reduction of inequalities in the social and business environment.

Keywords: affirmative actions, civil law, company social function, social responsibility.

1. Introdução

Dentre os princípios gerais da atividade econômica no Brasil, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) elenca, em seu art. 170, que a ordem econômica deve ter como fim assegurar a todos existência digna, devendo também basear-se pelo princípio da função social da propriedade, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, entre outros (BRASIL, 1988).

No âmbito do ordenamento brasileiro, a CF/88 reorganizou toda a estrutura normativa do país, incluindo, a principalmente, a iniciativa privada, ao designar a dignidade da pessoa humana como o princípio basilar da República Federativa do Brasil. Em efeito da eficácia horizontal dos direitos fundamentais constitucionais, o Código Civil de 2002 (CC/2002) trouxe uma série de novidades normativas e alterações em seu conteúdo jurídico para se adaptar aos novos valores constitucionais, dentre eles, a função social empresarial e a responsabilidade social da empresa.

A função social da empresa, influenciada pela função social da propriedade, pressupõe que as organizações privadas não priorizem apenas a captação de lucro advindo de bens e serviços, mas também que cumpram com o seu compromisso social no contexto em que desenvolve sua atividade economicamente organizada. Estas disposições estão explícitas no texto constitucional em seu art. 170, quanto aos princípios gerais da atividade econômica, no que refere-se aos fundamentos da cidadania, da dignidade da pessoa humana, redução das desigualdades regionais e sociais e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Este enquadramento jurídico-normativo tem merecido destaque no ordenamento jurídico brasileiro, nas últimas duas décadas, com o papel social que a empresa pode/deve exercer no âmbito local em que está inserida para promoção de valores constitucionais e estímulo aos direitos fundamentais, seja na redução das desigualdades de gênero, raça, classe social, por meio de programas e políticas de equidade na ordem econômica privada, ações afirmativas para inclusão no mercado de trabalho, bem como políticas de estímulo aos direitos do consumidor (FLEURY, 2000).

Frente aos últimos acontecimentos e reivindicações em diversos países, como o Brasil e os Estados Unidos, ocorridos na última década, empresas e organizações estão sendo forçadas, pressionadas e incentivadas a contratarem diferentes perfis de pessoas para fins de inclusão e disseminação de oportunidades profissionais a grupos historicamente excluídos. Com base em recortes de gênero, raça, etnia, classe social, orientação sexual, entre outros, faz-se necessário

discutir o papel e os reflexos jurídicos-normativos dessas manifestações socioculturais no Direito Civil, que regulamenta as relações privadas de consumo, por exemplo.

Por meio destas reflexões e problemáticas sociais, este trabalho se propõe a apresentar a importância do princípio da responsabilidade social no domínio econômico privado, destacando os avanços jurídicos e sociais e os desafios contemporâneos no âmbito do Direito Empresarial brasileiro a partir da vigência da CF/1988 e do CC/2002. Exemplifica-se, também, medidas de ações afirmativas que podem ser aplicadas pelas empresas privadas para promoção de sua função social e do desenvolvimento socioeconômico das populações historicamente excluídas da economia e dos ambientes corporativos no Brasil.

2. Metodologia

Para realização deste trabalho, utilizou-se o método dedutivo por meio de pesquisa bibliográfica e documental, de finalidade básica estratégica em que existe a possibilidade de produzir um conhecimento útil para que possa ser, eventualmente, utilizado em estudos práticos. Como abordagem, adotou-se a pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, com o procedimento de revisão de literatura. De acordo com Gil (2008, p. 50), a pesquisa bibliográfica "é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos" e possibilita a "cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente", abrindo um leque de possibilidades teóricas.

Apresentando um panorama geral das empresas nacionais e das ações afirmativas como um todo, realizou-se a pesquisa em periódicos científicos, livros, doutrinas e textos acadêmicos à partir de plataformas como Scielo, além do uso da técnica de *snowball* para encontrar referências na linha de pesquisa. Ademais, adotou-se como parâmetros normativos a legislação privada em especial o Código Civil de 2002, em diálogo com a Constituição Federal de 1988.

3. Resultados e Discussão

A seguir, discute-se sobre a importância da função social da empresa na concretização de direitos fundamentais a partir de seu compromisso social e dos objetivos da República Federativa do Brasil preconizados na CF/88 e Código Civil. Em seguida, apresenta-se uma revisão de literatura sobre as ações afirmativas como alternativas para promoção de direitos sociais e econômico entre

privados e a necessidade de programas e políticas de inclusão e diversidade na iniciativa privada que promovam oportunidades igualitárias no mercado de trabalho. Por último discorre-se, de forma geral sobre os avanços e desafios no âmbito empresarial brasileiro para concretização de direitos fundamentais entre privados.

3.1 A função social das empresas e a vinculação de direitos fundamentais entre privados

O ordenamento jurídico brasileiro, a partir de 2002, passou a adotar oficialmente a Teoria da Empresa, por meio do CC/02, para reger as relações comerciais, havendo a unificação formal do Direito Empresarial e Civil. É neste momento que o empresário é definido pela prática de atividade econômica organizada, exposta no art. 966 do CC/02: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, 2002).

Entretanto, apesar da clara relação entre o conceito de empresário e empresa, esta não foi conceituada pela legislação em comento, adotando-se assim a Teoria Poliédrica de Empresa, proposta pelo italiano Alberto Asquini, a qual reúne o perfil subjetivo (quem exerce), o funcional (qual atividade exerce), o objetivo (bens necessários para o exercício) e o corporativo (elo entre empresário e funcionários) (VIDO, 2017).

Ao se tratar de empresa, e de atividade empresarial, estas não devem visar somente ao lucro, mas – principalmente – ao seu compromisso social. A Carta Magna elenca como uns dos fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988), o que evidencia o seu teor social, trazendo-o também para a esfera privada. Destarte, as ações deste setor não devem satisfazer apenas os interesses privados, mas têm de ter uma responsabilização pelos anseios comunitários, ocasionando, assim, a socialização do direito privado (MELLO, 2016).

Logo, verifica-se a responsabilidade social corporativa, visando assegurar a todos o direito de uma vida digna, confirmando os valores expostos na CF/88. Nos arts. 116 e 154 da Lei das Sociedades por Ações (BRASIL, 1976), tal funcionalismo social é reafirmado:

Art. 116. Parágrafo único: O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e **cumprir sua função social**, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela **trabalham e para com a comunidade em que atua**, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.[...]

Art. 154: O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as **exigências do bem público e da função social da empresa.** (BRASIL, 1976, grifo nosso).

Assim, vislumbra-se que é inegável o papel primordial que as empresas desempenham no meio social, cultural e econômico. Sendo vedada a obtenção de lucro indevido, como também o ganho que não se compromete com a justiça social. Vale salientar, que além da oferta de produtos e serviços mediante as necessidades humanas, o desenvolvimento econômico e a concessão de empregos são atributos inerentes ao setor empresarial que não devem ser olvidados como confirmação da sua função social.

Neste paradigma, verifica-se por parte da sociedade empresária o dever de assumir uma responsabilidade frente a promoção e garantia de direitos fundamentais em esfera nacional e direitos humanos em esfera internacional. Por este caminho, faz-se necessário tratar da vinculação dos direitos fundamentais entre particulares, também podendo ser compreendido por eficácia horizontal, eficácia externa, eficácia em relação a terceiros ou eficácia privada.

A Teoria da Eficácia Horizontal Indireta foi introduzida no Tribunal Constitucional Alemão com o "Caso Lüth", também sendo conhecida como *Theory of Indirect Effect on Third parties – lehre der mittelbaren Drittwirkung* (FACHIN; BOLZANI, 2018, p. 216). Ela foi muito importante em todo o estudo do Direito Constitucional, principalmente ao que versa os direitos fundamentais, incluindo uma responsabilização dos particulares nesta concepção.

Os Estados deixam de ser os únicos sujeitos que podem advertir a dignidade humana. Ainda que lhe pertençam a responsabilidade primária de proteção, faz-se necessário o diálogo dos planos protetivos para a promoção dos direitos humanos (FACHIN; BOLZANI, 2018, p. 211). É nesta perspectiva que as empresas devem agir em prol da justiça social com seus produtos e serviços, estando intimamente ligadas a propor maneiras de proteção e garantia dos direitos fundamentais, tanto no plano interno (funcionamento da empresa), quanto no plano externo (sua função social).

Dentre as possibilidades de efetividade, função social e prevalência dos direitos humanos nas sociedades, situam-se as ações afirmativas aplicadas na iniciativa privada, objetivando reduzir desigualdades socialmente existentes e possibilitar uma igualdade de oportunidades nos espaços empresariais.

3.2 Ações afirmativas e promoção de direitos sociais e econômicos na iniciativa privada

Os debates sobre as ações afirmativas no mundo se iniciaram nos Estados Unidos na década de 1960, inicialmente na perspectiva do setor público, voltadas para garantia de direitos às populações negras que reivindicavam melhores condições. Na época, se discutia no contexto americano as disparidades sociais e econômicas entre brancos e negros e as dificuldades no acesso a determinadas direitos e oportunidades, o que invariavelmente estava relacionado às discriminações históricas vivenciadas na passado pelos negros afro americanos (MOEHLECKE, 2003).

Apesar de as ações afirmativas se constituírem, em uma primeira fase, como alternativa para amenizar a marginalização social e econômica da população negra americana, em um segundo momento, as mesmas foram estendidas a outros grupos sociais, como mulheres, pessoas com deficiência, povos indígenas e outras minorias étnicas (GOMES, 2001).

Aos poucos, a implementação de medidas afirmativas disseminaram-se para vários países do mundo, como países da África e Europa, chegando no Brasil na década de 1990. Uma das primeiras definições oficiais do termo ação afirmativa no Brasil foi dada em grupos interministeriais liderados pelo Ministério da Justiça, *in verbis*:

[...] medidas especiais e temporárias, tomadas pelo Estado *e/ou pela iniciativa privada, espontânea ou compulsoriamente*, com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidade e tratamento, bem como de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, por motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros (BRASIL, 1996, p. 10, grifo nosso).

Destaca-se que, quanto ao conteúdo normativo, a definição trouxe o caráter de temporalidade da política afirmativa, entendendo que a mesma deve ter um período definido de vigência. Ainda, considera-se que a mesma não é um fim em si mesma, mas apenas um meio para diminuição de desigualdades históricas e ampliação de garantia de igualdade de oportunidades e tratamento, compensando as perdas e discriminações vivenciadas por grupos raciais, étnicos, de gênero, dentre outros.

De acordo com Piovesan (2005, p. 48), existem duas formas de combater a discriminação: a primeira, é a forma repressiva e punitiva, objetivando “punir, proibir e eliminar a discriminação”; a segunda, é promocional, “que tem por objeto promover, fomentar e avançar a igualdade”. Ou seja, as ações afirmativas estão enquadradas na segunda definição, pois as mesmas objetivam uma promoção dos grupos discriminados em busca de uma igualdade material.

Com os avanços das ações afirmativas no setor público, a partir da atuação de governos, tornou-se evidente e necessário que outros setores da sociedade também se comprometessem com a

redução das desigualdades socioeconômicas e raciais. Neste sentido, governo e sociedade civil começaram a discutir estratégias e ações articuladas. Portanto, as empresas passaram a atuar por meio de regulações em diferentes setores, a fim de estimular que a iniciativa privada também agisse na pauta, tornando-se então promotoras da valorização da diversidade no mercado de trabalho.

Aos poucos, as políticas afirmativas foram transgredindo o debate exclusivamente público e ingressando nas corporações empresariais, já na década de 1990. Conforme Myers (2003, p. 485):

As instituições públicas, privadas e as do terceiro setor começaram a assumir o desafio de diminuir a discriminação racial e ao mesmo tempo procurar maneiras de abraçar a diversidade racial que caracteriza o país. [...] As empresas não podiam ficar fora da discussão por muito tempo e começaram a tomar medidas em resposta às cobranças da sociedade e/ou em função da disseminação de políticas e práticas de diversidade, oriundas de suas matrizes localizadas em países estrangeiros.

Por meio disso, as organizações privadas começaram a se engajar na pauta da inclusão e, conseqüentemente, com o desenvolvimento socioeconômico das populações historicamente excluídas da economia e dos ambientes corporativos, que inegavelmente, eram os negros, as mulheres e as pessoas com deficiência.

As ações afirmativas foram promulgadas no final da década de 1960 como resposta à discriminação racial vivenciada nas empresas e instituições de ensino dos Estados Unidos. Inicialmente, o governo americano criou regulamentações federais e exigiu que as empresas vinculadas ao governo ou beneficiada por recursos públicos, avaliassem a diversidade de seus funcionários e desenvolvessem alternativas de balancear sua composição, procurando beneficiar mulheres, hispânicos, asiáticos e indígenas (AGÓCS; BURR, 1996).

No Canadá, também por meio de programas de equidade e legislações governamentais na década de 1980 e influenciados pela *Affirmative Action* dos EUA, foram estabelecidas novas leis que visavam ampliar as oportunidades para minorias através de sistemas de cotas nas empresas e promoção de relações mais equitativas de emprego (AGÓCS; BURR, 1996).

De acordo com Fleury (2000, p. 20), “a gestão da diversidade cultural foi uma resposta empresarial à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade”, o que impulsionou ainda mais a pauta das ações afirmativas pelas corporações empresariais, vez que agora as empresas incluíam a diversidade e a inclusão como seus valores e objetivos.

Assim, surgem as políticas de diversidade e inclusão no setor privado, com o objetivo de reconhecer e promover as diferenças entre pessoas e grupos, buscando a integração social como

alternativa para maior produtividade empresarial e democratização de oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho (ALEXIM, 1999).

O estudo de Fleury (2000) traz um rol de práticas de diversidade empresarial em diferentes áreas que começaram a ser desenvolvidas entre grandes empresas brasileiras a partir dos anos 2000. Destaca-se a existência de diversificação da força de trabalho, identificação e eliminação de barreiras à promoção de carreira, abordagens focadas em mulheres e negros, treinamentos e programas internos de diversidade, políticas de recrutamento e carreiras, oportunidades igualitárias para negros e mulheres, programas de participação de lucros com todos os empregados, planejamentos administrativos de carreiras com indicações de mulheres e negros, estudos sobre implementação de programas de diversidade na matriz das empresas.

3.3 Avanços e desafios no âmbito empresarial para concretização de direitos fundamentais

Atualmente, têm-se observado alguns avanços na pauta da inclusão e diversidade no âmbito empresarial e os mesmos tem atuado como capilarizadores de direitos fundamentais sociais, promovendo acesso a trabalho, geração de emprego e renda e educação profissionalizante.

Principalmente, em decorrência do princípio da diversidade como valor e estratégia empresarial, muitas empresas de diferentes ramos começam, mesmo que lentamente, a incluírem práticas de inclusão em diferentes segmentos, tendo como público-alvo as mulheres, negros, pessoas com deficiência e populações LGBTQIA+ - “lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros, *queers*, intersex, agêneros, assexuados e mais” (BORTOLETTO, 2019, p. 5). Sendo assim, compreende-se que que esses avanços representam uma avenida de possibilidades para esses grupos e para as empresas.

É inegável a importância que a promulgação da CF/88 trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro, principalmente ao que versa sobre o estabelecimento das ações afirmativas. Já se possui uma garantia de igualdade formal, aquela assegurada em lei, como também, a presença de dispositivos que procuram a efetividade da igualdade material. Neste sentido, pode-se citar os arts. 3º, 7º e 37 da legislação em comento (BRASIL, 1988), *in verbis*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II - garantir o desenvolvimento nacional;
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...]

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Além destes dispositivos, nos últimos anos, têm-se visto avanços na busca da real efetivação dessa igualdade, como forma de transformação social e cultural, a fim de sanar possíveis atos discriminatórios que acometem determinados grupos. Para isso, faz-se necessário que se exista uma proteção especial, particularizada, mediante as vulnerabilidades de cada indivíduo.

Dentre estes meios, pode-se citar a Lei nº 9.100/95, também denominada “Lei de Cotas”, o Decreto nº 1.904, de 13 de maio de 1996, que trata do Programa Nacional de Direitos Humanos, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, instituído em 2002, no âmbito da Administração Pública Federal, o programa Diversidade na Universidade, também instaurado em 2002, a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), criada em 2003 e neste mesmo ano, foi inaugurada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (PIOVESAN, 2008).

Tendo em vista esse aparato normativo, diante de uma realidade em que as ações afirmativas estão intrinsecamente ligadas à promoção de direitos fundamentais e mediante a eficácia horizontal que acomete tais direitos, faz-se necessário pontuar também a importância que a atuação das empresas apresentam na promoção de mecanismos que busquem a efetividade desta igualdade material, ou seja, a importância das ações afirmativas no âmbito empresarial.

Pode-se afirmar que tal compromisso corporativo deve ser extremamente respeitado, tanto que estados como Santa Catarina e Paraná, a título de exemplo, acolhem a possibilidade de sanções administrativas para empresas que venham a praticar atos discriminatórios, impossibilitando a participação em licitações e convênios públicos, chegando até mesmo a proibição de parcelamento de débitos, entre outras medidas (PIOVESAN, 2008).

Entretanto, a realidade que acomete a população brasileira sobre tal abordagem, ainda está longe da esperada. Mulheres e negros ainda são sub-representados no âmbito empresarial e, principalmente, nos cargos de liderança. Pode-se confirmar tal espectro a partir da pesquisa

realizada em 2016, pelo Instituto Ethos, que contou com parceria da ONU Mulheres e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentando como tema o "Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas":

A maioria das empresas participantes desta pesquisa não tem ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros em seus quadros. Quando tem, são em maior parcela ações pontuais, e não políticas com metas e ações planejadas. Grande parte das organizações tampouco desenvolve alguma política visando a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ou entre negros e brancos. E expressivas parcelas dos principais gestores percebem como adequada a participação de mulheres e negros em praticamente todos os níveis hierárquicos (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 15).

Partindo deste estudo, é possível aferir a baixa representação de mulheres e negros dentro do setor empresarial, os quais representam mais de 50% da população do país, mas se encontram em condição de desigualdade. Além da situação discriminatória, estes grupos ainda encaram o afunilamento hierárquico, ou seja, os cargos mais elevados de sua carreira são mais difíceis de serem alcançados mediante a simples particularidade de ser mulher (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Assim, considera-se que é necessário e justificável um tratamento diferenciado para com os grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho com o intuito de que, de fato, possa prevalecer uma igualdade substancial e material entre os indivíduos na sociedade. Resta-se claro que a empresa enquanto conjunto de atividade economicamente organizada possa exercer, por meio de sua função social, uma atuação proativa para concretização dos valores constitucionais de redução das desigualdades e promoção da dignidade humana.

4. Considerações finais

Com base nos resultados desta pesquisa, torna-se evidente a necessidade da promoção de ações afirmativas em busca da concretização dos direitos fundamentais no âmbito empresarial, para a redução de desigualdades de grupos que, mediante os traços históricos, são mais vulneráveis no meio social. Apesar da clara proteção normativa sobre o dever desse setor atuar com respaldo em uma função social, ou seja, ir além do lucro e em prol de uma justiça social, as empresas brasileiras ainda são ambientes que apresentam significativas desigualdades.

Nesta perspectiva, as ações afirmativas, apesar de sua natureza temporária e subsidiária, ainda se constituem como meios necessários para o alcance da efetiva função social da empresa. Torna-se útil, portanto, que as políticas de proibição da discriminação estejam alinhadas com

políticas de promoção de igualdades de oportunidades no mercado de trabalho privado, pois, “para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais” (PIOVESAN, 2005, p. 49).

O setor empresarial, enquanto detentor de prestígio e influência na sociedade, deve adotar fielmente tais estratégias de promoção de direitos, em busca de firmar o seu compromisso com a legislação nacional, em especial a CF/88. O reconhecimento de uma diversidade social em que alguns grupos necessitam de uma tutela mais particularizada é o primeiro passo para o desenvolvimento de um plano de ação que vise justamente à implantação desses vários grupos em seu eixo de gestão, em prol de uma igualdade substancial no meio social e empresarial, firmando o seu papel de responsabilidade com a justiça mas, principalmente com a sociedade, promovendo e garantindo direitos fundamentais.

Referências

AGÓCS, C., BURR, C. Employment equity, Affirmative Action and managing diversity: assessing the differences. **International Journal of Manpower**, v. 17, n. 4/5, 1996.

ALEXIM, J. A diversidade no âmbito da educação profissional e do mercado de trabalho. **Revista Internacional do Trabalho**, 1999.

BORTOLETTO, Guilherme Engelman. **LGBTQIA+**: identidade e alteridade na comunidade. 2019. Disponível em:
http://celacc.eca.usp.br/sites/default/files/media/tcc/guilherme_engelman_bortoletto.pdf. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, v. 11, 2002.

BRASIL. Lei nº. 6.404, de 15 de dezembro de 1976: Dispõe sobre as sociedades por ações. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, 1976.

BRASIL. Ministério da Justiça (MJ). Secretaria de Estado dos Direitos Humanos (SEDH). **Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial População Negra**. Brasília, 1996.

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

CAVALLI, C. M. **A evolução histórica do direito comercial: do particularismo medieval ao microsistema constitucionalizado**. 2006. 14 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, 2006. Disponível em: <http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/2502>. Acesso em: 20 jul. 2020.

FACHIN, Melina Girardi; BOLZANI, Giulia Fontana. Eficácia horizontal dos Direitos Humanos no marco do Constitucionalismo Global: responsabilidade das empresas na promoção dos Direitos Humanos. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (Orgs). **Empresas e Direitos Humanos**. 1 ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2018. cap. 9, p. 209-226. ISBN 978-85-442-2336-9.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Renovar, 2001.

INSTITUTO ETHOS (São Paulo) (org.). **Perfil Social, Racial E De Gênero Das 500 Maiores Empresas Do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. 2016. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf. Acesso em: 07 ago. 2020.

MELLO, Maria Theresa Werneck. Função Social da Empresa: perspectiva civil - constitucional.

Emerj, Rio de Janeiro, v. 19, n. 74, p. 146-165, 2016. Disponível em:

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista74/revista74_146.pdf. Acesso em: 10 ago. 2020.

MIRAGEM, B. N. B. Do direito comercial ao direito empresarial. Formação histórica e tendências do direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, v. 24, n. 24, 2004.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, n.

117, p. 197-217, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2020.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, v. 25, n. 3, p.

483-515, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v25n3/a05v25n3.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742005000100004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 01 ago. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 3, p. 887-896, 2008. Disponível em:

<file:///C:/Users/Client/Desktop/A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20no%20br..pdf>. Acesso em: 08 ago. 2020.

PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (Orgs). **Empresas e Direitos Humanos**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2018. cap. 9, p. 209-226. ISBN 978-85-442-2336-9.

VIDO, Elisabete. **Curso de Direito Empresarial**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, 2017. Disponível em:

<file:///C:/Users/Client/Google%20Drive/DIREITO/LIVROS/DIREITO%20EMPRESARIAL/Curso>

%20de%20Direito%20Empresarial%20-%20Elisabete%20Vido%20(2017).pdf. Acesso em: 07 ago. 2020.