

Artigos Científicos

O compliance e o dever fundamental de prevenir a prática de racismo na atividade empresarial

Compliance and the fundamental duty to prevent racism in business activity

Daury Cesar Fabríz¹ , Gisele Souza de Oliveira¹ 

¹ Faculdade de Direito de Vitória , Vitória, ES, Brasil

RESUMO

O presente artigo tem como objeto de pesquisa a prática de racismo no contexto da atividade empresarial/econômica voltada contra colaboradores e consumidores. O problema de pesquisa gira em torno da questão de existir um dever fundamental por parte das empresas de atuar para neutralizar atos de racismo na sua cadeia produtiva, sendo o compliance um instrumento apto ao cumprimento desse desiderato. Pelo método hermenêutico-dialético, averigua-se o fenômeno do racismo na atividade empresarial à luz da filosofia política e da categoria jurídica dos deveres fundamentais. Doravante, expõe-se a conexão entre a categoria jurídica do dever fundamental com a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Enfim, relaciona-se a categoria filosófica racismo e a teoria dos deveres fundamentais e eficácia horizontal dos direitos humanos com a potencialidade de o compliance para a prevenção de atos racistas. À guisa de conclusão, vislumbra-se a existência de um dever fundamental por parte das empresas de prevenir a prática de racismo por meio de um programa de compliance compatível com a sua dimensão.

Palavras-chave: Atividade empresarial; Compliance; Dever fundamental; Eficácia horizontal dos direitos humanos; Racismo

ABSTRACT

This article addresses the practice of racism within the context of business/economic activity aimed at employees and consumers. The research problem centers on the question of whether companies have a fundamental duty to act to neutralize acts of racism in their production chain, and whether compliance serves as a tool capable of realizing this objective. Employing a hermeneutic-dialectic method, the study investigates the phenomenon of racism in business activity through the lens of political philosophy and the legal category of fundamental duties. It explains the connection between the legal category of fundamental duty and the theory of the horizontal effectiveness of fundamental rights. Finally, it links the philosophical category of racism and the theory of fundamental duties and horizontal effectiveness

of human rights to the potential of compliance to prevent racist acts. The study concludes that companies have a fundamental duty to prevent the practice of racism through a compliance program compatible with its dimension.

Keywords: Business activity; Compliance; Fundamental duty; Horizontal effectiveness of human rights; Racism

RESUMEN

El tema de este artículo es la práctica del racismo en el contexto de la actividad empresarial/económica dirigida a empleados y consumidores. El problema de investigación gira en torno a la cuestión de si existe un deber fundamental por parte de las empresas de actuar para neutralizar los actos de racismo en su cadena de producción, siendo el compliance un instrumento capaz de cumplir este objetivo. Utilizando el método hermenéutico-dialéctico, se analiza el fenómeno del racismo en la actividad empresarial a la luz de la filosofía política y de la categoría jurídica de los deberes fundamentales. A continuación, se explica la conexión entre la categoría jurídica de deber fundamental y la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Por último, se relacionan la categoría filosófica del racismo y la teoría de los deberes fundamentales y la eficacia horizontal de los derechos humanos con el potencial del cumplimiento para prevenir actos racistas. En conclusión, se constata la existencia de un deber fundamental por parte de las empresas de prevenir la práctica del racismo mediante un programa de cumplimiento compatible con su dimensión.

Palabras-Clave: Actividad empresarial; Compliance; Deber fundamental; Eficacia horizontal de los derechos humanos; Racismo

1 INTRODUÇÃO

O racismo é um fenômeno recorrentemente analisado na academia, sendo objeto de investigação científica por parte de pesquisadores de diversas áreas, com ênfase para o direito, sociologia e criminologia, gerando uma vasta produção que põe em evidência a centralidade dos processos raciais em nosso país.

Analisa-se, no presente estudo, a relação entre racismo e atividade empresarial no Brasil, partindo-se da premissa de que é no espaço da atividade empresarial/econômica que ocorre uma multiplicidade de práticas racistas contra indivíduos que se relacionam com uma determinada empresa como trabalhador/colaborador ou consumidor. Em algumas situações, essas práticas negativas se voltam contra a coletividade negra como um todo.

Neste sentido, algumas notícias sobre atos de racismo contra consumidores e colaboradores ganharam grande repercussão em nossa sociedade recentemente,

principalmente em razão da ampla divulgação nas redes sociais, o que despertou o interesse no empreendimento desta pesquisa.

Podemos mencionar, por exemplo, a disponibilização de um jogo na loja virtual de uma empresa do ramo da tecnologia que simulava escravidão, estimulando os jogadores a brincar de comprar, vender e castigar pessoas escravizadas, o qual somente foi retirado da loja após forte reação de vários segmentos da sociedade.

Destaca-se, também, o crescimento exponencial de flagrantes de trabalho escravo no Brasil, a exemplo do esquema encontrado na cadeia produtiva de grandes vinícolas no Rio Grande do Sul em fevereiro de 2023, algo que se justifica, em grande parte, pelo processo de desumanização sobre determinados corpos que o racismo engendra. Outro fato que gerou comoção nacional foi a morte por espancamento de João Alberto Silveira, homem negro, por dois seguranças de uma grande rede de Supermercados em Porto Alegre/RS no ano de 2020, na véspera do dia da consciência negra.

Esses episódios indicam que as empresas no Brasil ainda não tiveram um despertar de consciência sobre a necessidade de monitoramento dessas violações de direitos fundamentais em sua cadeia produtiva, ou não desenvolveram mecanismos efetivos para tanto. Fato é que a discussão em torno dessa possível responsabilização ostenta a necessária relevância social e jurídica apta a justificar a pesquisa sobre esse objeto.

Nessa ordem de ideias, no presente texto, investiga-se se existe um dever fundamental por parte das empresas de atuar para neutralizar atos de racismo na sua cadeia produtiva, e se o *compliance* pode ser um instrumento apto ao cumprimento desse desiderato.

Por hipótese, admite-se um dever fundamental das empresas privadas de prevenção ao racismo decorrente da própria Constituição Federal e em conexão com a teoria da eficácia horizontal dos direitos humanos e da incidência dos fundamentos e princípios da ordem econômica, previstos no artigo 170 da Constituição da República.

O *compliance*, nesse sentido, poderia servir como ferramenta para dirimir esse tipo de preconceito, em atenção aos ditames da ordem democrático-constitucional brasileira.

Adota-se o método hermenêutico-dialético, empregado mediante a interpretação articulada dos referenciais da filosofia política acerca do racismo, das normas constitucionais que disciplinam a igualdade, a solidariedade e a ordem econômica e da categoria jurídica dos deveres fundamentais. A dimensão dialética da investigação manifesta-se no confronto entre, de um lado, o caráter estrutural do racismo e sua reprodução nas relações empresariais assimétricas e, de outro, a concepção tradicional do *compliance* como instrumento voluntário ou restrito à prevenção de ilícitos econômicos e financeiros. A partir dessa tensão, busca-se construir uma síntese jurídico-normativa que reconheça a vinculação das empresas aos direitos fundamentais e traduza o dever de prevenção ao racismo em mecanismos concretos de integridade corporativa, como o comprometimento da alta direção, os comitês de diversidade, a *due diligence* sobre a cadeia produtiva, os canais independentes de denúncia, as auditorias periódicas e as sanções internas.

Esse percurso metodológico desenvolve-se em três movimentos complementares. No primeiro capítulo, os conceitos de biopoder e biopolítica, em Michel Foucault, de necropoder e necropolítica, em Achille Mbembe, de colonialidade do poder, em Aníbal Quijano, e de racismo estrutural, em Silvio Almeida, são mobilizados como categorias interpretativas dos episódios concretos de discriminação racial verificados nas relações empresariais com trabalhadores e consumidores. No segundo capítulo, esse diagnóstico é confrontado com a categoria jurídica dos deveres fundamentais, com a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e com os princípios constitucionais da igualdade, da solidariedade e da ordem econômica, a fim de fundamentar a vinculação das empresas privadas ao dever de prevenção. No terceiro capítulo, realiza-se a síntese entre o diagnóstico filosófico-político e os fundamentos jurídico-constitucionais, examinando-se de que maneira os instrumentos próprios do *compliance* podem conferir aplicabilidade prática ao dever fundamental de prevenir e neutralizar manifestações de racismo na atividade empresarial.

2 RACISMO ESTRUTURAL E ATIVIDADE EMPRESARIAL NO BRASIL

O racismo é um fenômeno estruturante da formação social brasileira. Está entranhado nas relações políticas, econômicas, sociais e institucionais em nosso país, de modo que não se pode explicar, com um mínimo de honestidade, a constituição e o modo operativo da sociedade e do estado brasileiros sem considerá-lo como objeto de séria investigação. Nas palavras de Almeida, o Brasil não é o que é apesar do racismo, mas sim é o que é graças ao racismo¹.

Uma análise sobre racismo, contudo, não pode prescindir de uma abordagem sobre a origem da noção de raça e, nesse sentido, Michel Foucault é um autor seminal no desenvolvimento da concepção de racismo de Estado e da ideia de biopoder como uma forma de controle da vida pelo poder, exercido, no aspecto da coletividade, por meio da biopolítica. Buscando a origem do conceito de soberania na teoria clássica, o autor rememora que um dos seus atributos é exatamente o direito de vida e de morte, ou seja, o soberano pode fazer morrer e deixar viver².

Depreende-se, assim, que Foucault traslada o fenômeno da morte e da vida de um contexto meramente natural e orgânico para o campo político, erigindo a concepção de raça como um mecanismo que vai exatamente balizar o Estado no exercício dessa biopolítica.

Inicialmente concebido como o poder de fazer morrer ou deixar viver, o direito de soberania assume, no século XIX, uma nova configuração, uma espécie de atualização, ou seja, o direito de fazer viver e deixar morrer³.

Neste contexto, o racismo foi inserido como mecanismo do Estado decorrente da emergência desse biopoder, fazendo surgir uma relação quase umbilical entre Estado moderno e racismo. E a primeira função do racismo é exatamente fazer a separação entre aqueles que devem viver e os que devem morrer.

¹ Almeida, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Jandaira, 2023, p. 181.

² Foucault, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.

³ Foucault, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010, p. 202.

Assim, o surgimento das raças, a distinção entre elas, a ideia de hierarquização, a qualificação de algumas como inferiores e outras como superiores visa exatamente fragmentar o campo de atuação do biopoder. Já a segunda função é legitimar a prática da morte do outro, pois, para que mais pessoas vivam, é necessário o massacre dos inimigos, ou seja, das raças inferiores, perigosas, anormais⁴.

Desse modo, para o autor francês, “a raça, o racismo, é a condição da aceitabilidade de tirar a vida numa sociedade de normalização⁵”, uma vez que “a função assassina do Estado só pode ser assegurada, desde que o Estado funcione no modo do biopoder, pelo racismo⁶”.

Mbembe, partindo dessa concepção de Foucault, engendrou os conceitos de necropolítica e necropoder, desmistificando a ideia de que o nazismo tenha sido a maior encarnação de um Estado exercendo o direito de matar, ao afirmar que “as premissas materiais do extermínio nazista podem ser encontradas no imperialismo colonial⁷”.

Portanto, a construção de Mbembe, partindo da concepção de Foucault, adiciona uma perspectiva desde um ponto de vista de quem sofrera diretamente as consequências do imperialismo colonial europeu, pois a concepção de Foucault revelou-se insuficiente para a compreensão do terror engendrado nos países periféricos.

Nessa linha de ideias, o necropoder, expressão cunhada pelo autor camaronês, pode ser entendido como o poder de ditar quem pode viver e quem deve morrer, pois, nas palavras do autor,

O direito soberano de matar não está sujeito a regras nas colônias. Lá o soberano pode matar a qualquer momento ou de qualquer maneira. A guerra colonial não está sujeita a normas legais e institucionais⁸.

⁴ Foucault, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010, p. 214-215.

⁵ Foucault, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010, p. 215.

⁶ Foucault, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010, p. 215.

⁷ Mbembe, Achille. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. Tradução: Renata Santini. São Paulo: n-1 edições, 2018, p. 20-21.

⁸ Mbembe, Achille. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. Tradução: Renata Santini. São Paulo: n-1 edições, 2018, p. 36.

O autor explicita a sua proposição da noção de necropoder e necropolítica como um modo de compreender as várias formas atuais pelas quais as armas de fogo estão posicionadas para a destruição máxima de pessoas, criando mundos de morte para certas populações, considerando, assim, insuficiente a noção de biopoder para fazer face às formas contemporâneas de submissão da vida ao poder da morte⁹.

Nessa ordem de ideias, o racismo ostenta uma função basilar na política da morte na modernidade, que é orientar a sua distribuição, legitimando, assim, as funções assassinas do Estado¹⁰.

Referência nos estudos decoloniais da América Latina, Quijano afirma que, na América, “a ideia de raça foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista¹¹”. Dessa forma, raça tornou-se o signo para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade, erigindo-se enquanto modo básico de classificação social dos seres humanos.

A análise da realidade da população negra no Brasil, à luz das teorias de Mbembe e de Quijano, escancara o emprego do critério racial para a legitimação das atuais formas de violência de caráter genocida contra a população negra, o que pode ser demonstrado quando confrontamos o perfil das vítimas de morte violenta e da população prisional.

Segundo dados do Atlas da Violência 2026, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), os negros (soma de pretos e pardos, conforme a classificação do IBGE) continuam representando 77% de todas as vítimas de homicídio no país. A taxa de homicídios entre a população negra alcançou 27,3 por 100 mil habitantes, enquanto entre os não negros (brancos, amarelos e indígenas) o índice figurou em 10,1 por 100 mil. Tais números evidenciam que a chance de uma pessoa negra ser assassinada no Brasil

⁹ Mbembe, Achille. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. Tradução: Renata Santini. São Paulo: n-1edições, 2018, p. 71.

¹⁰ Mbembe, Achille. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. Tradução: Renata Santini. São Paulo: n-1edições, 2018, p. 18.

¹¹ Quijano, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org). **A colonialidade do saber**: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005, p. 118.

permanece desproporcionalmente superior à de uma pessoa não negra, sendo o risco de vitimização letal 2,7 vezes maior (170,3% superior) entre negros¹².

Já em relação ao perfil da população prisional brasileira, revela-se perceptível a operação do racismo como critério de escolha daqueles destinados à neutralização e à morte social. Segundo dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2026, a população privada de liberdade no país ultrapassa a marca de 964 mil pessoas, das quais cerca de 69% são negras (soma de pretas e pardas). Esse recorte sobressai quando confrontado com a composição demográfica apurada pelo Censo 2022 do IBGE, no qual as pessoas pretas e pardas representam 55,5% do total da população brasileira, evidenciando a seletividade racial que orienta a expansão do sistema penal no país¹³.

Contudo, é preciso colocar em relevo que, historicamente, o racismo no Brasil tem ostentado características peculiares que o diferenciam de sua manifestação em outras sociedades, como nos Estados Unidos, onde o fenômeno sempre ocorreu de maneira escancarada, e na África do Sul, onde por muito tempo foi legalizado. Neste sentido, Abdias do Nascimento afirma que “devemos compreender ‘democracia racial’ como significando a metáfora perfeita para designar o racismo estilo brasileiro¹⁴”, ou seja, eficazmente institucionalizado nos níveis de governo e difusamente espraído no tecido social, psicológico, econômico, político e cultural da nossa sociedade.

Esse padrão do racismo brasileiro torna o seu enfrentamento ainda mais desafiador, uma vez que não falar sobre o fenômeno no mundo corporativo ainda é uma atitude bastante difusa, embora esse cenário pareça dar mostras de algum avanço a partir do engajamento de certas empresas com ações de equidade racial. Certo é que existe consciência sobre o fenômeno por parte das corporações empresariais, embora não necessariamente subsista a vontade política de enfrentá-lo. Nessa senda, uma

¹² Cerqueira, Daniel; Samira Bueno (coord.). **Atlas da Violência 2026**. [livro eletrônico]. São Paulo: IPEA; FBSP, 2026. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/e9c64cd8-f18c-4448-94e7-dc0190efa6ae>. Acesso em: 27 jul. 2026.

¹³ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **20º Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2026**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2026. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/fbsp/305>. Acesso em: 27. Jul. 2026.

¹⁴ Nascimento, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, p. 93.

pesquisa realizada pela empresa CEGOS mostrou que 75% das empresas brasileiras apontam o racismo como principal discriminação no ambiente de trabalho¹⁵.

Silvio de Almeida se notabilizou no Brasil exatamente por avançar na análise do racismo para além das concepções individual e institucional, concebendo-o no aspecto estrutural. Nas palavras do autor:

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo 'normal' com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural¹⁶.

Ao se considerarem as explicações estruturais para a persistência do racismo na economia, parte-se da perspectiva de que a escravidão e o racismo são elementos que integram a modernidade e o próprio capitalismo. Neste sentido, é preciso conceber que as formas contemporâneas de racismo são produtos do capitalismo avançado e da racionalidade moderna¹⁷.

Assim, nas palavras do autor, “para se renovar, o capitalismo precisa muitas vezes renovar o racismo, como, por exemplo, substituir o racismo oficial e a segregação legalizada pela indiferença diante da igualdade racial sob o manto da democracia¹⁸”.

Franz Fanon, na pujante obra “Pele Negra, Máscaras Brancas”, explicitou que realizava uma análise da situação do negro sob o aspecto psicológico, porém não deixou de reconhecer a opressão dos processos econômicos de exclusão, ao asseverar que “a verdadeira desalienação do negro requer um reconhecimento imediato das realidades econômicas e sociais¹⁹”. Para o autor, o complexo de inferioridade do negro resulta de um duplo processo, que, em primeiro lugar, é econômico, e, em segundo, se dá por interiorização, ou melhor, pelo processo que denomina de “epidermização” dessa inferioridade, que, a princípio, é construída externamente²⁰.

¹⁵ Macedo, Bruna. Racismo é principal forma de discriminação em 75% das empresas no Brasil, diz pesquisa. **CNN Brasil**, São Paulo, 12 jul. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/>. Acesso em: 27 jul. 2026.

¹⁶ Almeida, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Jandaira, 2023, p. 50.

¹⁷ Almeida, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Jandaira, 2023, p. 183-184.

¹⁸ Almeida, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Jandaira, 2023, p. 184.

¹⁹ Fanon, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução: Sebastião Nascimento com colaboração de Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020, p. 24.

²⁰ Fanon, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução: Sebastião Nascimento com colaboração de Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020, p. 25.

Desvelada a forma como o racismo opera enquanto tecnologia de controle social, é possível afirmar que o fenômeno permeia toda a cadeia da atividade econômica e empresarial no país. Esse cenário ganha contornos ainda mais complexos com a mediação promovida pelas plataformas digitais e empresas de tecnologia. Conforme evidenciam Amaral e Elesbão ao analisarem as manifestações do racismo algorítmico, a suposta neutralidade das ferramentas tecnológicas oculta a reprodução de vieses e hierarquizações raciais na atividade comercial²¹.

A ausência de mecanismos preventivos e de controle nas empresas de tecnologia restou escancarada no episódio do jogo “Simulador de Escravidão”, disponibilizado na loja virtual da multinacional Google — o qual estimulava usuários a comprar, vender e castigar pessoas escravizadas —, cuja remoção só ocorreu após intensa reação da sociedade civil²².

No que tange às relações de trabalho, destaca-se a persistência e a gravidade dos casos de trabalho análogo à escravidão no Brasil, que escancaram a vulnerabilidade de trabalhadores em diversas cadeias produtivas. Segundo dados consolidados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as fiscalizações resgataram 3.190 pessoas em situação de escravidão contemporânea no ano de 2023 — o maior número de resgatados dos últimos 14 anos²³. Esse cenário evidencia como as falhas de integridade e a ausência de *due diligence* corporativa nas redes de fornecedores perpetuam graves violações aos direitos humanos no ambiente econômico.

Nesse sentido, gerou perplexidade o flagrante de trabalho escravo ocorrido em fevereiro de 2023 na cadeia produtiva de grandes empresas vinícolas brasileiras, entre elas, Aurora, Garibaldi e Salton, em Bento Gonçalves, Rio Grande do Sul. Em decorrência da grave violação dos direitos das pessoas escravizadas, as empresas

²¹ Amaral, Augusto Jobim do; Elesbão, Ana Clara Santos. Racismo e sexismo algorítmicos: um estudo de caso sobre o mecanismo comercial de busca do Google. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 17, n. 1, e66455, jan./abr. 2022. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369466455>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/66455>. Acesso em: 27 jul. 2026.

²² Duarte, Marcella. Simulador de Escravidão: jogo revolta brasileiros e é acusado de racismo. **Portal UOL**, São Paulo, 24 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2023/05/24/game-simulador-de-escravidao-revolta-brasileiros-e-google-exclui-jogo.htm>. Acesso em: 14 out. 2023

²³ Santos, Patricia. Mais de 3 mil pessoas são resgatadas de trabalho escravo em 2023; Senado propõe punições mais severas. **Alma Preta**, 30 jan. 2024. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/mais-de-3-mil-pessoas-sao-resgatadas-de-trabalho-escravo-em-2023-senado-propoe-punicoes-mais-severas/>. Acesso em: 27 jul. 2026.

firmaram um termo de ajustamento de conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, por meio do qual se comprometeram a pagar R\$ 7 milhões em indenizações aos resgatados²⁴.

Aliás, os atuais processos de escravização têm por base o mesmo mecanismo de desumanização do outro (coisificação) que informa o racismo, ou seja, tornar o outro um objeto, negando-lhe a condição de sujeito de direitos. Nessa ótica, a escravização contemporânea, ainda que vitimize também algumas pessoas brancas, está pautada nas mesmas premissas do racismo, pois, na perspectiva de Mbembe, a produção de “seres de raça” segue ocorrendo sob novas modalidades. Desse modo, o negro já não é mais somente a pessoa de origem africana (“negro de superfície”), pois os processos de exclusão baseados no racismo deram origem ao que o autor chama de “negro de fundo”. Seria essa toda uma categoria subalterna da humanidade, a parte excedente, fadada ao confinamento e à expulsão, composta por pessoas que não necessariamente têm qualquer ascendência africana, numa verdadeira amplificação do que é ser negro, isto é, do que é ser objetificável, subalternizável²⁵.

Em outra demonstração de barbárie balizada pelo racismo, tem-se que em 2020, poucas horas antes do dia da consciência negra no Brasil, João Alberto Silveira Freitas, homem negro, foi espancado até a morte por dois seguranças do Supermercado Carrefour em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, em uma abordagem considerada truculenta e preconceituosa. Na ocasião, a ONU BRASIL emitiu uma nota, na qual asseverou que a morte de João é uma evidência das diversas dimensões do racismo e das desigualdades encontradas na estrutura social brasileira²⁶.

Insta salientar que, no Brasil, o racismo é crime tipificado pela Lei nº 7.716/1989, e a erradicação do preconceito de raça constitui objetivo fundamental da República, nos termos do artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal. No plano internacional, o

²⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região. **MPT assina TAC com vinícolas no caso de Bento Gonçalves**. Porto Alegre: MPT-RS, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-caxias-do-sul/11825-mpt-assina-tac-com-vinícolas-no-caso-de-bento-goncalves>. Acesso em: 27 jul. 2026.

²⁵ Mbembe, Achille. **Políticas da Inimizade**. Tradução: Marta Lança. Revisão: L. Baptista Coelho. Lisboa: Antígona: 2017, p. 236.

²⁶ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Nota pública da ONU BRASIL sobre a morte de João Alberto Silveira Freitas**. 20 de novembro de 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/101792-nota-p%C3%BAblica-da-onu-brasil-sobre-morte-de-jo%C3%A3o-alberto-silveira-freitas>. Acesso em: 27. Jul. 2026.

país fortaleceu esse arcabouço ao promulgar o Decreto nº 10.932/2022²⁷, que incorporou ao ordenamento jurídico interno a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância com status equivalente ao de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF/88).

Ocorre que, a despeito do avanço desses diplomas, a arquitetura multilateral de desenvolvimento sustentável historicamente silenciou sobre a centralidade do recorte racial. Exemplo claro dessa omissão residiu na concepção original da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU)²⁸, cujos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) primários deixaram de contemplar uma meta autônoma e explícita voltada ao combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial. Essa lacuna, apontada por relatorias especiais da própria ONU como uma falha estrutural no combate às assimetrias globais²⁹ (Nações Unidas, 2022), motivou o Estado brasileiro a propor e a adotar em setembro de 2023, o ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial³⁰.

A instituição do ODS 18 consolida o compromisso público de acelerar a eliminação da discriminação racial nas instituições públicas e privadas, estabelecendo parâmetros para a mensuração de metas de inclusão, equidade de oportunidades e combate às violências motivadas por raça. Dessa forma, o ODS 18 não apenas preenche um hiato na agenda internacional de direitos humanos, como também reafirma que a atividade econômica não pode se esquivar do dever de convergir com os objetivos de justiça social e equidade racial, exigindo a adoção de meios preventivos e mitigatórios no âmbito empresarial.

²⁷ BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.932/2022**. Brasília/DF: 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 27 jul. 2026.

²⁸ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: ONU Brasil, [s.d.]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 27 jul. 2026.

²⁹ NAÇÕES UNIDAS. Relatora da ONU diz que Agenda 2030 “falha” em igualdade racial e combate à discriminação. ONU News, 6 jul. 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/07/1794622>. Acesso em 27. Jul. 2026.

³⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. ODS 18: Ministério da Igualdade Racial e ONU Brasil lançam glossário de termos. **ONU Brasil**, 23 de abril de 2026. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/314383-ods-18-ministrio-da-igualdade-racial-e-onu-brasil-lancao-glossario-de-termos>. Acesso em: 27 jul. 2026.

3 DEVERES FUNDAMENTAIS E EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS: UMA NECESSÁRIA RELAÇÃO

O tratamento da categoria jurídica “deveres fundamentais” nem de longe ostenta o prestígio da sua correspondente “direitos fundamentais”, abundantemente contemplada pela doutrina e jurisprudência no Brasil e no exterior.

Além disso, quando evocados, os deveres fundamentais automaticamente são ligados a prestações estatais, olvidando-se da perspectiva dos particulares. Nesse sentido, o pouco desenvolvimento teórico da categoria dos deveres fundamentais pode ser atribuído ao fato de que a maior parte dos textos constitucionais e internacionais é produto de reações que visavam à superação de regimes autoritários, gerando uma predominância absoluta do status passivo do cidadão frente ao Estado³¹.

Para os fins desta pesquisa, adota-se o conceito de dever fundamental explicitado por Gonçalves e Fabrizio, que o definem como

[...] uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de promoção de direitos fundamentais³².

Nabais³³ aponta que os deveres ou os custos do direito são a responsabilidade comunitária que recai sobre os indivíduos ao integrarem uma comunidade organizada, em especial, o Estado moderno.

Na presente pesquisa, parte-se da perspectiva apontada por Pedra³⁴, alertando que “o estudo dos deveres fundamentais serviu para mostrar o outro lado da moeda: os deveres se prestam à proteção dos direitos fundamentais” (tradução livre³⁵).

³¹ Lyra, José Francisco Dias da Costa; Preis, Marco Antônio; Siqueira, Julio Homem de. Fabrizio, Daury Cesar. A era dos deveres: a necessidade de um estatuto da pessoa humana para a eficácia social dos direitos fundamentais. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 43, dic. 2020, p. 66.

³² Gonçalves, Luísa Cortat Simonetti; Fabrizio, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: Marco, Crisithian Magnus De; Pezzella, Maria Cristina Cereser; Steinmetz, Wilson. **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 92.

³³ Nabais, José Casalta. A face oculta dos Direitos Fundamentais: Os deveres e os custos dos Direitos. **Revista Direito Mackenzie**, 2002, Ano 3, Número 2, p. 9-30. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7246>. Acesso em: 13 out. 2023.

³⁴ Pedra, Adriano Sant’Ana. Los deberes de las personas y la realización de los derechos fundamentales. **Estudios constitucionales** [online], 2014, vol.12, n. 2, p. 24.

³⁵ No original: “el estudio de los deberes fundamentales ha servido para mostrar la otra cara de la moneda: los deberes se prestan para tutelar los derechos fundamentales”.

Já incursionando na seara da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tem-se que essa teoria parte da premissa de que as desigualdades estruturantes não ocorrem apenas na relação entre o Estado e os particulares, mas também entre os próprios particulares, o que levou os estudiosos a conceberem a aplicação dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os indivíduos.

Sarmiento e Gomes consideram anacrônica a teoria liberal clássica, que limitava o alcance dos direitos fundamentais à regência das relações públicas, assim consideradas aquelas em que o Estado figura em um dos seus polos. Para os autores,

Parece indiscutível que se a opressão e a violência contra a pessoa provêm não apenas do Estado, mas de uma multiplicidade de atores privados, presentes em esferas como o mercado, a família, a sociedade civil e a empresa, a incidência dos direitos fundamentais na esfera das relações entre particulares se torna um imperativo incontornável³⁶.

Nakahira, com base na teoria do autor espanhol Pérez Luño, afirma que a eficácia dos direitos fundamentais perante particulares decorre da necessidade de plena vigência dos valores incorporados nos direitos fundamentais em todas as esferas do ordenamento jurídico, trazendo à colação dois argumentos: (i) um de ordem lógica, partindo da necessidade de coerência interna do ordenamento jurídico, cuja refutação da tese da aplicação dos direitos fundamentais nas relações interprivadas levaria à existência de uma dupla ética na sociedade, uma referente à relação Estado-particular e outra à relação particular-particular, o que se revelaria inaceitável; (ii) outro, que decorre do reconhecimento da existência dos poderes sociais e econômicos, que, assim como os estatais, podem causar violação aos direitos fundamentais³⁷.

Por sua vez, Canotilho ³⁸ afirma que a Constituição Portuguesa de 1976 reconhece a eficácia das normas consagradoras de direitos, liberdades e garantias na ordem jurídica privada, denominada pela doutrina de eficácia horizontal. O autor português alude à doutrina juspublicista alemã, que utiliza o termo *Drittwirkung* e se

³⁶ Sarmiento, Daniel. Gomes, Fábio Rodrigues. A eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011, p. 61.

³⁷ Nakahira, Ricardo. **Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais**. Orientador: Professor André Ramos Tavares. 180 f. Dissertação (Mestrado). 2007. São Paulo: Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da PUC-SP, p. 78.

³⁸ Canotilho, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002, p. 446.

divide em duas teorias: a teoria da eficácia direta ou imediata e a teoria da eficácia indireta ou mediata. De acordo com a primeira, os direitos e garantias fundamentais teriam uma eficácia absoluta, sem necessidade de mediação legislativa, ao passo que a segunda teoria restringe a vinculatividade ao legislador, que seria obrigado a conformar as referidas relações privadas aos princípios materiais da constituição.

Sarlet aponta que a questão da eficácia dos direitos fundamentais nas relações interprivadas não é isenta de controvérsia, justificando que, até mesmo no direito lusitano, no qual existe expressa vinculação na Constituição (art. 18/1) das entidades privadas aos direitos fundamentais, não há consenso quanto ao alcance e à forma dessa vinculação. A questão é ainda mais problemática no direito constitucional pátrio, no qual inexistente cláusula similar³⁹.

Depois de realizar consistente análise do tema, o autor sustenta a tese da necessária vinculação direta (imediate) *prima facie* dos particulares aos direitos fundamentais. Pondera, ainda, que o modo pelo qual se opera a aplicação dos direitos fundamentais às relações jurídicas entre particulares não é uniforme, reclamando soluções diferenciadas⁴⁰.

Aliás, esse mesmo entendimento já fora externado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento RE 201.819, cujo relator para o acórdão fora o Ministro Gilmar Mendes. Ficou assentado na ementa do acórdão:

As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados⁴¹.

A Constituição Federal de 1988 comprometeu-se programaticamente com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e com a promoção do bem de

³⁹ Sarlet, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 399.

⁴⁰ Sarlet, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 406.

⁴¹ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 201.819-8/RJ**. Brasília, 11 de outubro de 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>. Acesso em: 14 out. 2023.

todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme se extrai de seu artigo 3º⁴².

É evidente que a construção dessa sociedade demanda o engajamento do poder público e dos particulares numa conjunção de ações interconectadas especialmente com a finalidade de proteção dos direitos fundamentais. E, se em determinadas relações existe a prevalência de poderes sociais exercidos por atores privados, parece intuitivo que estejam eles vinculados à promoção e ao respeito dos direitos fundamentais.

Nesse ponto, já podemos concluir que a categoria jurídica dos deveres fundamentais conecta-se com a teoria da eficácia horizontal dos Direitos Humanos, embora seja necessário reconhecer um equilíbrio de tratamento entre direitos e deveres, o que não significa simetria e nem a adesão ao senso comum de que “a todo direito corresponde um dever”. Deve ser reconhecida a relativa autonomia teórica e independência científica entre as referidas categorias⁴³.

Nessa perspectiva, os referidos autores se propõem a “pensar um estatuto da pessoa baseado em direitos e em deveres fundamentais”, proposta essa que incorpora a necessidade de superação, por meio de um novo paradigma, do viés unilateral dos direitos, ou seja, que o ser humano seja encarado efetivamente como um sujeito de direitos e deveres⁴⁴.

Assim, ainda que existente a conexão da categoria do dever fundamental com a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, é preciso considerar que os deveres fundamentais haurem o seu fundamento diretamente da Constituição como categoria autônoma. Nesse cenário, embora presente a conectividade, não se pode falar em correspectividade entre direitos e deveres fundamentais.

⁴² BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

⁴³ LYRA, José Francisco Dias da Costa; PREIS, Marco Antônio; SIQUEIRA, Julio Homem de. FABRIZ, Dauri Cesar. A era dos deveres: a necessidade de um estatuto da pessoa humana para a eficácia social dos direitos fundamentais. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 43, dic. 2020, p. 67.

⁴⁴ Lyra, José Francisco Dias da Costa; PREIS, Marco Antônio; SIQUEIRA, Julio Homem de. FABRIZ, Dauri Cesar. A era dos deveres: a necessidade de um estatuto da pessoa humana para a eficácia social dos direitos fundamentais. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 43, dic. 2020, p. 75.

Como se viu no conceito adotado como referência, o dever fundamental é uma categoria jurídica fundada abrangentemente na solidariedade, não dependendo para a sua existência de uma relação com um direito fundamental específico.

Para aqueles que fazem distinção entre o tipo de relação entre os particulares a fim de verificar a incidência ou não da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, importante deixar em relevo que o presente estudo tem como objeto as relações entre empresas privadas e colaboradores e/ou consumidores, as quais são predominantemente assimétricas, eis que a empresa ocupa o polo mais forte da relação, sendo a detentora de poder social (econômico), o que, de acordo com abalizada doutrina, não deixa dúvidas sobre a incidência de vinculação direta dos direitos fundamentais para a esfera privada.

Destaque-se, ainda, que no presente artigo aborda-se o direito humano fundamental à igualdade e à não discriminação, previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, derivado do fundamento da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, do texto constitucional⁴⁵.

Nessa linha de ideias, a previsão contida no artigo 170, da Constituição Federal, estabelece que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, e orienta-se, entre outros, pelos princípios da função social da propriedade, defesa do consumidor e redução das desigualdades regionais e sociais⁴⁶.

Diante dos fundamentos expostos, sustenta-se a existência de um dever fundamental autônomo, extraído diretamente da Constituição Federal, que impõe às empresas privadas a obrigação de prevenir o racismo e todas as formas de discriminação dele decorrentes. Embora essa premissa guarde inegável conexão com a teoria da eficácia horizontal dos direitos humanos, ela se consolida como uma categoria jurídica própria.

⁴⁵ BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

⁴⁶ BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

Os meios adequados à efetivação desse dever serão analisados no próximo capítulo, dedicado ao instituto do *compliance*. Mediante a aplicação do método hermenêutico-dialético, realizar-se-á o confronto entre o diagnóstico do racismo como fenômeno estrutural que permeia as relações empresariais e os fundamentos jurídico-constitucionais que vinculam os agentes privados à promoção da igualdade e da não discriminação. A partir dessa tensão, buscar-se-á construir uma síntese jurídico-operacional capaz de traduzir o dever fundamental de prevenção ao racismo em mecanismos concretos de integridade corporativa.

4 O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO PARA NEUTRALIZAR A PRÁTICA DE RACISMO NA ATIVIDADE EMPRESARIAL

O termo *compliance* origina-se do verbo inglês *to comply*, que significa estar em conformidade com uma regra. Tradicionalmente compreendido como um conjunto de padrões e procedimentos éticos voltados à mitigação de riscos financeiros e ao combate à corrupção, o *compliance* possui um “alcance que vai muito além da mera repressão a condutas análogas ao crime de corrupção”, sendo essa a razão pela qual Zenkner⁴⁷ sugere que a nomenclatura mais adequada para tratar a Lei Federal nº 12.846/2013⁴⁸ é “Lei de Integridade das Pessoas Jurídicas”, pois retrataria mais fielmente os objetivos e valores preconizados no referido diploma legal.

O autor sustenta que empresas íntegras são aquelas que compreendem bem o seu papel em sociedade, “materializando os elementos intangíveis de sua cultura, de seu propósito e de sua reputação para gerar o bem-estar a todos aqueles que, de alguma forma, se relacionam com suas operações”, de modo que o interesse público e a integridade corporativa caminhem juntos, fortalecendo-se reciprocamente⁴⁹.

⁴⁷ Zenkner, Marcelo. Função social da empresa e integridade corporativa: sistema regulatório e repercussões de sua inobservância do ponto de vista dos direitos e garantias constitucionais fundamentais. **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 24, n. 2, maio/ago. 2023, p. 76.

⁴⁸ BRASIL. **LEI Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 26 de jul. de 2026.

⁴⁹ Zenkner, Marcelo. Função social da empresa e integridade corporativa: sistema regulatório e repercussões de sua inobservância do ponto de vista dos direitos e garantias constitucionais fundamentais. **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 24, n. 2, maio/ago. 2023, p. 76.

Tendo como referencial as mais avançadas legislações da União Europeia e de países como Alemanha, Zenkner conclui que os programas de *compliance* possuem uma vasta potencialidade ainda não explorada no Brasil no campo da proteção de direitos fundamentais⁵⁰.

A partir da premissa da existência autônoma de um dever fundamental por parte das empresas de prevenção ao racismo e de todas as formas de discriminação dele decorrentes, conforme desenvolvido no segundo capítulo, sustenta-se a necessidade de que o *compliance* transcenda o plano da adequação regulatória meramente formal para se converter em um instrumento material de efetivação desse dever fundamental.

Se, como demonstrado no primeiro capítulo, o racismo opera como uma estrutura que organiza as relações econômicas e como tecnologia de biopoder e de necropolítica para subalternizar corpos e justificar exclusões, o espaço corporativo não é neutro. Pelo contrário, a empresa é um locus de reprodução dessa hierarquização racial, seja na contratação, no tratamento dos colaboradores ou na relação com consumidores, de modo que a resposta empresarial não pode ser omissa ou baseada em uma falaciosa democracia racial, exigindo a adoção de um programa de integridade antidiscriminatório e racial, capaz de neutralizar essas estruturas excludentes e violadoras de direitos fundamentais.

É neste exato ponto de intersecção que a teoria da eficácia horizontal dos direitos humanos encontra uma possibilidade de materialização corporativa. A superação do anacrônico paradigma liberal clássico, que limitava a proteção dos direitos fundamentais à oposição contra o Estado, permitiu o reconhecimento de que os poderes econômicos e sociais privados também são potenciais (e reais) violadores da dignidade humana. Ao se constatar que as empresas figuram em um polo assimétrico de poder, a eficácia horizontal impõe-lhes a vinculação direta aos direitos fundamentais, impedindo a existência de uma "dupla ética" na sociedade⁵¹.

⁵⁰ Zenkner, Marcelo. Função social da empresa e integridade corporativa: sistema regulatório e repercussões de sua inobservância do ponto de vista dos direitos e garantias constitucionais fundamentais. **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 24, n. 2, maio/ago. 2023, p. 77.

⁵¹ Nakahira, Ricardo. **Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais**. Orientador: Professor André Ramos Tavares. 180 f. Dissertação (Mestrado). 2007. São Paulo: Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da PUC-SP.

Dessa vinculação exsurge a teoria dos deveres fundamentais. Conforme delineado no capítulo anterior, a partir da definição de Gonçalves e Fabriz⁵², o dever fundamental não depende de uma exata correspondência a um direito específico, mas fundamenta-se no princípio da solidariedade social e na responsabilidade comunitária inerente ao Estado Democrático de Direito.

No contexto corporativo, isso se traduz no dever fundamental da empresa de conformar sua atividade à proteção dos direitos fundamentais. Nesse sentido, Zenkner⁵³ defende que “a expressão ‘função social’ deve abranger obrigações empresariais que envolvam as áreas ambiental, trabalhista, consumerista e concorrencial”. Trata-se, assim, de um “corolário da função social da propriedade que vincula o exercício da atividade empresarial a valores eleitos pelo legislador constituinte”, em especial, “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a preservação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

No plano global, a convergência entre a eficácia horizontal dos direitos humanos e os deveres fundamentais corporativos ganhou contornos práticos e diretivos bem definidos com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011. Os chamados Princípios de Ruggie estão estruturados sob a tríade “Proteger, Respeitar e Reparar”, consolidando a responsabilidade autônoma do setor empresarial⁵⁴.

Nesse aspecto, não obstante o caráter de *soft law*, exsurge a potencialidade do instrumento para servir como fundamento-guia à criação pelas empresas privadas de programas de integridade com foco na proteção e respeito aos direitos humanos, independentemente de seu tamanho e estrutura.

⁵² Gonçalves, Luísa Cortat Simonetti; Fabriz, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: Marco, Crisithian Magnus de; Pezzella, Maria Cristina Cereser; STEINMETZ, Wilson. **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 87-96.

⁵³ Zenkner, Marcelo. Função social da empresa e integridade corporativa: sistema regulatório e repercussões de sua inobservância do ponto de vista dos direitos e garantias constitucionais fundamentais. **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 24, n. 2, maio/ago. 2023, p. 71.

⁵⁴ UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York; Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 26 jul. 2026.

A segunda parte do documento da ONU preconiza expressamente que as empresas devem respeitar os direitos humanos (Princípio 11), o que significa abster-se de violá-los e enfrentar os impactos adversos com os quais tenham envolvimento. É, portanto, a consagração internacional do dever fundamental das empresas de proteger, respeitar e reparar os direitos humanos. Para cumprir tal responsabilidade, a ONU determina que as corporações assumam um "compromisso político" em seu mais alto nível de direção e estabeleçam processos de *due diligence* em direitos humanos para identificar, prevenir e mitigar seus impactos (Princípios 15 e 16⁵⁵).

No cenário nacional, esse esforço de densificação normativa encontra expressão no Projeto de Lei nº 572/2022, em tramitação na Câmara dos Deputados, que propõe a criação do Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas. Ao estabelecer diretrizes para a promoção de políticas públicas e prever a implementação progressiva da *due diligence* em direitos humanos pelas corporações, a proposta legislativa busca normatizar a responsabilidade do setor privado no diagnóstico, na prevenção e na mitigação de impactos adversos decorrentes de suas atividades. No âmbito dessa matriz, o combate ao racismo e à discriminação étnico-racial figura como eixo inegociável de integridade, indicando que a adoção de rotinas de prevenção deixa de ser mera faculdade reputacional para se consolidar como padrão exigível de governança⁵⁶.

Contudo, é preciso admitir que o desafio de superar a concepção meramente formal e protocolar dos programas de integridade é potencializado no contexto racial brasileiro. Nessa baila, diversas empresas, apesar de declararem prezar pela diversidade e equidade, seguem reproduzindo um modo de funcionamento que renova continuamente o "pacto da branquitude", concebido por Bento⁵⁷ como uma espécie de acordo silencioso entre pessoas brancas para preservar, proteger e perpetuar seus próprios privilégios e posições de poder nas instituições.

⁵⁵ IDEM

⁵⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria o Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2317904>. Acesso em: 27 jul. 2026.

⁵⁷ Bento, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

A dimensão desse desafio, contudo, não deve induzir ao ceticismo nem à paralisia no desenvolvimento teórico no campo do Direito. Ao contrário, a constatação da profundidade com que o racismo e as dinâmicas institucionais de preservação de privilégios operam nas corporações torna ainda mais premente o aprimoramento dos instrumentos normativos voltados à adequada proteção da dignidade humana das pessoas negras. Trata-se de compreender que a complexidade do problema não pode servir de pretexto para a resignação ou para a omissão institucional, exigindo que a dogmática jurídica avance na consolidação de mecanismos capazes de constranger a inércia empresarial em assumir a existência do racismo e atuar para enfrentá-lo adequadamente.

Nesse cenário, a superação do caráter puramente simbólico dos programas de integridade exige que o dever fundamental de prevenção ao racismo seja traduzido concretamente em rotinas internas de controle. Trata-se de estruturar a atuação empresarial a partir de ferramentas operacionais específicas, tais como os comitês de diversidade na governança, a *due diligence* sobre a cadeia de fornecedores, os canais independentes de denúncia, as auditorias periódicas e a aplicação de sanções internas. É o funcionamento integrado desses instrumentos que permite verificar como o *compliance* pode atuar, de forma prática, na neutralização da discriminação racial no ambiente corporativo.

O primeiro parâmetro a ser adotado por um programa de integridade voltado ao enfrentamento do racismo é o necessário comprometimento da alta direção da empresa com a causa, o que passa por assumir uma posição clara de admissão do fenômeno na sociedade brasileira e, portanto, na própria empresa. Isso acompanhado da externalização da vontade política de enfrentá-lo. Um exemplo relevante dessa postura pode ser observado na declaração pública de equidade étnico-racial da empresa Vale:

Assumimos o compromisso de ser uma empresa antirracista e, juntos, trabalhamos todos os dias para promover a equidade de oportunidades na nossa empresa, a valorização dos nossos talentos negros e o combate

ao racismo em todas as suas formas. Afinal, temos consciência que nosso papel na sociedade vai muito além da mineração⁵⁸.

O Movimento pela Equidade Racial – MOVER, associação sem fins lucrativos que visa acelerar a promoção da equidade racial por meio do fomento ao desenvolvimento de carreiras e negócios de pessoas negras, integrada por empresas engajadas na jornada de inclusão racial, recomenda, em seu plano “Ambição 2030”, que as empresas devam “declarar, interna e externamente, o compromisso com a equidade racial; definir metas internas para avanço na jornada e incluir o compromisso racial na meta de negócio e/ou na avaliação e remuneração dos gestores⁵⁹”.

Assim, embora tais declarações, por si sós, não sejam suficientes para assegurar a eficácia de um programa de integridade antirracista quando dissociadas de ações concretas, metas e auditorias periódicas, constituem um ponto de partida indispensável para romper o silêncio corporativo e estabelecer as bases sobre as quais devem ser estruturadas as demais medidas de integridade.

Além do compromisso da alta cúpula da corporação, aponta-se a necessidade de criação de órgãos de governança dedicados ao acompanhamento contínuo do cenário racial na corporação, com destaque para a formação de comitês de diversidade e inclusão. Contudo, para que esses colegiados não se tornem instâncias meramente ornamentais, é necessário assegurar que tenham autonomia, orçamento próprio e efetiva capacidade de intervenção nas políticas da empresa.

No plano concreto, é preciso que as empresas garantam a prerrogativa dos comitês de auditar os fluxos de recrutamento e promoção, bem como na atribuição de fixar metas vinculantes para a ampliação da representatividade negra, sobretudo nas posições de liderança. Além disso, para evitar que seus diagnósticos

⁵⁸ Vale. **Equidade étnico-racial**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://vale.com/pt/equidade-%C3%A9tnico-racial>. Acesso em: 26 jul. 2026.

⁵⁹ MOVER – Movimento pela Equidade Racial. **Quem somos**. 2025. Disponível em: <https://somosmover.org/quem-somos/>. Acesso em: 26 jul. 2026.

sejam ignorados pelas instâncias intermediárias, como gerências, o comitê deve contar com uma linha direta com a alta cúpula e Conselho de Administração.

Além da reestruturação da governança interna, a *due diligence* corporativa desponta como instrumento indispensável para mapear e mitigar os riscos raciais que perpassam as relações externas da empresa, estendendo-se por toda sua cadeia produtiva, de modo a escrutinar as rotinas e condições de trabalho adotadas por fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais.

Nesse quesito, para superar o plano simbólico, requer-se o estabelecimento de critérios rígidos de credenciamento de terceiros, da inclusão de cláusulas contratuais com previsão de sanções e rescisão sumária em caso de descumprimento e da realização de inspeções periódicas nos elos da cadeia de suprimentos. Com essas medidas, revela-se possível concretizar o cumprimento do dever fundamental de prevenção ao racismo, uma vez que se impede que a organização se beneficie, ainda que indiretamente, de práticas abusivas assentadas na desumanização de corpos vulnerabilizados, obstando a reprodução de formas contemporâneas de trabalho escravo na atividade econômica.

Como exemplo paradigmático das consequências indesejáveis da ausência de *due diligence* corporativa, destaca-se o episódio envolvendo as vinícolas da Serra Gaúcha, após o resgate de dezenas de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão na colheita da uva. Diante da repercussão do caso, as empresas adotaram uma postura reveladora de cegueira deliberada, procurando eximir-se de responsabilidade mediante a transferência da culpa à prestadora de serviços terceirizada, estratégia que, evidentemente, não foi suficiente para afastar a aplicação de penalidades nem os graves danos reputacionais sofridos.

Outra ilustração de impacto negativo de falta de diligência prévia reside no episódio da comercialização do jogo denominado “Simulador de Escravidão” na loja de aplicativos da empresa Google. O software, que permitia aos usuários simular a compra, venda e castigo de pessoas escravizadas, permaneceu disponível para download sem que os mecanismos de controle da plataforma identificassem o

conteúdo ostensivamente racista, cuja remoção só ocorreu após ampla repercussão e reação de setores da sociedade civil, expondo a corporação a ações judiciais com pedidos expressivos de reparação financeira⁶⁰.

Em âmbito interno, o funcionamento de canais de denúncia desponta como outro mecanismo central para a identificação e apuração de práticas discriminatórias e racistas. Contudo, a efetividade desse instrumento depende diretamente da superação do temor de retaliações e do descrédito institucional que frequentemente inibem as vítimas. Para cumprir sua finalidade, o canal deve assegurar o anonimato dos relatores e contar com gestão independente, acompanhada por profissionais dotados de letramento racial para a condução das investigações. A utilidade prática da ferramenta reside na fixação de prazos e ritos objetivos de apuração, capazes de avaliar tanto manifestações ostensivas quanto formas sutis de discriminação racial no ambiente de trabalho, convertendo a diretiva de proteção em um fluxo institucional contínuo de escuta e apuração.

A partir da correlação entre a hipótese deste estudo e a construção conceitual de Gonçalves e Fabriz⁶¹, afirma-se a existência de um dever fundamental incidente sobre as empresas no sentido de prevenir a ocorrência do racismo na cadeia produtiva no Brasil. A efetivação desse dever viabiliza-se mediante a estruturação de um programa de *compliance* adequado à dimensão e complexidade da organização, o qual demanda, como premissa indispensável, um posicionamento firme e o compromisso político claro da alta direção.

Essa conclusão decorre da decomposição analítica dos elementos constitutivos do conceito-paradigma de dever fundamental, da qual sobressaem os seguintes componentes: (i) natureza jurídico-constitucional, por derivar implicitamente do próprio texto constitucional; (ii) fundamento no princípio da solidariedade, assentado na função social da empresa e nos valores da ordem

⁶⁰ EDUCAFRO processa Google por jogo racista que simulava escravidão. **Migalhas**, [S. l.], 30 maio 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/387402/educfro-processa-google-por-jogo-racista-que-simulava-escravidao>. Acesso em: 26 jul. 2026.

⁶¹ Gonçalves, Luísa Cortat Simonetti; Fabriz, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: Marco, Crithian Magnus de; Pezzella, Maria Cristina Cereser; Steinmetz, Wilson. **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 87-96.

econômica previstos no artigo 170 da Constituição Federal; (iii) proporcionalidade da conduta exigida, traduzida no dever de atuar para neutralizar práticas de racismo na atividade empresarial mediante programa de *compliance* adequado à dimensão da organização, sem a imposição de formato rígido ou pré-fixado; (iv) prescindibilidade de sanção específica, visto que a cominação punitiva expressa não constitui elemento essencial à caracterização de um dever fundamental; e (v) finalidade de promoção dos direitos fundamentais — aqui, sobejamente, a igualdade e a não discriminação.

Por certo, a presente análise não ostenta a pretensão de esgotar a totalidade dos componentes operacionais de um programa de integridade antirracista, dadas as limitações de escopo inerentes a este estudo. Contudo, o panorama examinado indica que a realidade brasileira, a despeito de sua complexidade, vivencia um momento juridicamente promissor. De um lado, a jurisdição constitucional interna avançou ao reconhecer expressamente o racismo estrutural na sociedade brasileira no julgamento da ADPF 973 pelo Supremo Tribunal Federal⁶²; de outro, a Corte Interamericana de Direitos Humanos reafirmou essa imperatividade com a condenação do país no caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil, referente à discriminação racial no recrutamento por uma empresa privada⁶³.

Assim, como síntese do percurso hermenêutico-dialético desenvolvido, a articulação entre os referenciais da filosofia política acerca da raça, o arcabouço normativo examinado e a doutrina da eficácia horizontal dos direitos fundamentais permite confrontar o caráter estrutural do racismo nas relações econômicas com a responsabilidade constitucional atribuída aos agentes privados. Desse confronto extrai-se a existência de um dever fundamental das corporações de prevenir e neutralizar práticas racistas mediante a instituição de programas de *compliance*

⁶² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 973. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento: 18 dez. 2025. Brasília, DF: STF, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20973%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 27 jul. 2026

⁶³ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil**: Comunicado de Imprensa CP-12/2025. San José: Corte IDH, 2025. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_12_2025_port.pdf. Acesso em: 27 jul. 2026

racial, capazes de traduzir os imperativos de igualdade e não discriminação em mecanismos concretos de governança e controle. A efetivação desse dever tem como ponto de partida indispensável o compromisso público e inequívoco da alta direção, do qual devem decorrer medidas operacionais compatíveis com a dimensão e a complexidade de cada organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação desenvolvida neste trabalho evidenciou que o racismo estrutura as relações sociais, políticas e econômicas. À luz dos referenciais teóricos do biopoder, da necropolítica e da colonialidade do poder, demonstrou-se como a raça opera como tecnologia de hierarquização social e distribuição da morte física e social. Essa dinâmica reflete-se na seletividade das vítimas de violência e encarceramento no país, desdobrando-se no ambiente econômico por meio de discriminações no consumo, manifestações de racismo na mediação da tecnologia e episódios de trabalho análogo à escravidão em cadeias de suprimentos. Nesse cenário, o reconhecimento da lacuna na Agenda 2030 original da ONU e a subsequente instituição do ODS 18 (Igualdade Étnico-Racial) reforçam a centralidade de respostas institucionais explícitas para o combate às assimetrias raciais.

Perante esse diagnóstico, a dogmática jurídica exige a superação do paradigma liberal clássico, que restringe a eficácia dos direitos fundamentais à oposição do indivíduo contra o Estado. Logo, a partir da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e do reconhecimento dos poderes sociais e econômicos exercidos pelas corporações nas relações assimétricas com trabalhadores e consumidores, sustentou-se a vinculação direta do setor privado aos ditames da igualdade e da não discriminação.

Pelo método hermenêutico-dialético, confrontou-se o diagnóstico do racismo como elemento estruturante das relações econômicas com os fundamentos constitucionais que vinculam os agentes privados à promoção da igualdade e da não discriminação. Da síntese entre esses referenciais filosófico-políticos e jurídico-

normativos, amparada nos princípios da ordem econômica previstos no artigo 170 da Constituição Federal e no conceito de deveres fundamentais fundado na solidariedade social, sustentou-se a existência de um dever fundamental corporativo, de natureza autônoma e em conexão com a eficácia horizontal dos direitos humanos, de atuar preventivamente para neutralizar o racismo e todas as formas de discriminação dele decorrentes na atividade empresarial.

Como via de efetivação desse dever, defendeu-se a expansão do *compliance* para além de seu escopo tradicional focado em riscos financeiros e anticorrupção, consolidando-o como mecanismo de integridade em direitos humanos. Alinhado aos Princípios Orientadores da ONU, o combate ao racismo corporativo exige superar a mera retórica formal e o "pacto da branquitude". Para tanto, faz-se indispensável a tradução do dever de prevenção em rotinas operacionais concretas: engajamento da alta direção, comitês de diversidade com autonomia e orçamento, processos de *due diligence* sobre fornecedores, canais de denúncia independentes com letramento racial e metas vinculantes de representatividade em cargos de liderança.

Por fim, a recente evolução jurídica nacional e internacional confirma que o enfrentamento ao racismo no setor privado não constitui mera faculdade reputacional ou escolha voluntária de mercado. Os julgamentos do Supremo Tribunal Federal na ADPF 973, ao reconhecer o racismo estrutural na sociedade brasileira, e a responsabilização do país pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso "Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes", reafirmam a imperatividade de um padrão de conduta antidiscriminatório. O *compliance* racial consolida-se, assim, como ferramenta indispensável ao cumprimento do dever fundamental de integridade, viabilizando a função social da empresa e a concretização dos objetivos constitucionais de justiça social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Jandaira, 2023.

AMARAL, Augusto Jobim do; ELESBÃO, Ana Clara Santos. Racismo e sexismo algorítmicos: um estudo de caso sobre o mecanismo comercial de busca do Google. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 17, n. 1, e66455, jan./abr. 2022. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369466455>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/66455>. Acesso em: 27 jul. 2026.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 572/2022**. Brasília, DF: 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904>. Acesso em: 27 jul. 2026.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região. MPT assina TAC com vinícolas no caso de Bento Gonçalves**. Porto Alegre: MPT-RS, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-caxias-do-sul/11825-mpt-assina-tac-com-vinicolas-no-caso-de-bento-goncalves>. Acesso em: 27 jul. 2026.

BRASIL. **LEI Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 26 jul. 2026.

BRASIL. **LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.932/2022**. Brasília/DF: 2022. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 27 jul. 2026.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 201.819-8/RJ**. Brasília, 11 de outubro de 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 973**. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento: 18 dez. 2025. Brasília, DF: STF, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolIncidente=%22ADPF%20973%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 27 jul. 2026.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CERQUEIRA, Daniel; Samira Bueno (coord.). **Atlas da Violência 2026**. [livro eletrônico]. São Paulo: IPEA; FBSP, 2026. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/e9c64cd8-f18c-4448-94e7-dc0190efa6ae>. Acesso em: 27 jul. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil**: Comunicado de Imprensa CP-12/2025. San José: Corte IDH, 2025. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_12_2025_port.pdf. Acesso em: 27 jul. 2026.

DUARTE, Marcella. Simulador de Escravidão: jogo revolta brasileiros e é acusado de racismo. **Portal UOL**, São Paulo, 24 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2023/05/24/game-simulador-de-escravidao-revolta-brasileiros-e-google-exclui-jogo.htm>. Acesso em: 14 out. 2023.

EDUCAFRO processa Google por jogo racista que simulava escravidão. **Migalhas**, [S. l.], 30 maio 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/387402/educafro-processa-google-por-jogo-racista-que-simulava-escravidao>. Acesso em: 26 jul. 2026.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução: Sebastião Nascimento com colaboração de Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.

GOMES, Wallace Diogenes de Albuquerque; SILVA, Adonis Costa e. A importância da aplicação de um programa de compliance em adequação à Lei 12.846/2013. **Interfaces**

Científicas - Direito, Aracaju, v. 6, n. 2, p. 87-96, fev. 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/4969/2664>. Acesso em: 14 out. 2023.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: MARCO, Cristhian Magnus de; PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; STEINMETZ, Wilson. **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 87-96.

LYRA, José Francisco Dias da Costa; PREIS, Marco Antônio; SIQUEIRA, Julio Homem de. FABRIZ, Daury Cesar. A era dos deveres: a necessidade de um estatuto da pessoa humana para a eficácia social dos direitos fundamentais. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 43, p. 57-96, dic. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2020.43.15179>. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932020000200057&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 13 out. 2023.

MACEDO, Bruna. Racismo é principal forma de discriminação em 75% das empresas no Brasil, diz pesquisa. **CNN Brasil**, São Paulo, 12 jul. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/>. Acesso em: 4 mai. 2023.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. Tradução: Renata Santini. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MBEMBE, Achille. **Políticas da Inimizade**. Tradução: Marta Lança. Revisão: L. Baptista Coelho. Lisboa: Antígona: 2017.

MOVER – Movimento pela Equidade Racial. **Quem somos**. 2025. Disponível em: <https://somosmover.org/quem-somos/>. Acesso em: 26 jul. 2026.

NABAIS, José Casalta. A face oculta dos Direitos Fundamentais: Os deveres e os custos dos Direitos. **Revista Direito Mackenzie**, 2002, Ano 3, Número 2, p. 9-30. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7246>. Acesso em: 13 out. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Nota pública da ONU BRASIL sobre a morte de João Alberto Silveira Freitas**. 20 de novembro de 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/101792-nota-p%C3%BAblica-da-onu-brasil-sobre-morte-de-jo%C3%A3o-alberto-silveira-freitas>. Acesso em: 27 jul. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27 jul. 2026.

ONU NEWS. **Relatora da ONU diz que Agenda 2030 “falha” em igualdade racial e combate à discriminação.** [S. l.], 6 jul. 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/07/1794622>. Acesso em: 27 jul. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. ODS 18: Ministério da Igualdade Racial e ONU Brasil lançam glossário de termos. **ONU Brasil**, 23 de abril de 2026. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/314383-ods-18-minist%C3%A9rio-da-igualdade-racial-e-onu-brasil-lan%C3%A7am-gloss%C3%A1rio-de-termos>. Acesso em: 27 jul. 2026.

NAKAHIRA, Ricardo. **Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais**. Orientador: Professor André Ramos Tavares. 180 f. Dissertação (Mestrado). 2007. São Paulo: Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da PUC-SP. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7752/1/Ricardo%20Nakahira.pdf>. Acesso em: 7 mai. 2023.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. Los deberes de las personas y la realización de los derechos fundamentales. **Estudios constitucionales** [online], 2014, v.12, n. 2, pp. 13-27. Disponível em: <http://www.estudiosconstitucionales.cl/index.php/econstitucionales/article/view/17/17>. Acesso em: 29 nov. 2023.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. Disponível em: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 27 jul. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARMENTO, Daniel. GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28342>. Acesso em: 27 jul. 2026. 2023.

UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. New York; Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 26 jul. 2026.

VALE. **Equidade étnico-racial**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://vale.com/pt/equidade-%C3%A9tnico-racial>. Acesso em: 26 jul. 2026.

ZENKNER, Marcelo. Função social da empresa e integridade corporativa: sistema regulatório e repercussões de sua inobservância do ponto de vista dos direitos e garantias constitucionais fundamentais. **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 24, n. 2, p. 67-96, maio/ago. 2023. DOI: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v24i2.2396>. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2396>. Acesso em: 25 jul. 2026.

Sobre a Autoria

1 –Daury Cesar Fabriz

Professor do Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo
<https://orcid.org/0000-0002-3781-5890> • daury@terra.com.br
 Contribuição: Orientação e revisão crítica, supervisão das etapas de pré-publicação

2 – Gisele Souza de Oliveira

Juíza Auxiliar da Corregedoria Geral da Justiça do Estado do Espírito Santo (biênio 2024/2025) e membra Substituta do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo.
<https://orcid.org/0000-0001-7259-0087> • gsouzadeoliveira72@gmail.com
 Contribuição: Concepção, investigação e redação do manuscrito original, criação da versão inicial do trabalho e a incorporação dos aportes que integraram a versão final

Como fazer referência ao artigo (ABNT):

FABRIZ, D. C.; OLIVEIRA, G. S. O compliance e o dever fundamental de prevenir a prática de racismo na atividade empresarial. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 19, e85916, p. 1-34, 2026. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369485916>
 Acesso em: dia mês abreviado. ano.

Direitos autorais 2026 Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM

Editor responsável: Dr. Rafael Santos de Oliveira



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.