

## O JULGAMENTO DA SELEÇÃO DE *TRAINEE* DA MAGALU PELA JUSTIÇA DO TRABALHO: ESTUDO SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESA

Amanda Guimarães Poderoso David<sup>1</sup>

Fábio Periandro de Almeida Hirsch<sup>2</sup>

Roberto da Cruz David<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente trabalho pretende analisar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região sobre a seleção de *trainee* realizada pela empresa Magazine Luiza S/A (Magalu), destinada ao preenchimento de vagas exclusivamente por pessoas negras. O método adotado consiste na análise das manifestações processuais referentes ao processo em que proferida a decisão, a partir do suporte teórico adotado, relacionado à responsabilidade empresarial na promoção de Direitos Humanos. Resulta da pesquisa a conclusão de que o padrão decisório adotado pelo Tribunal está adequado ao suporte teórico referido e que, assim, restabelece a juridicidade da medida corporativa implementada. O estudo guarda relação com a pesquisa acerca da promoção em Direitos Humanos nas atividades empresariais, com especial enfoque para os programas de governança corporativa associados à noção de conformidade em relação às pautas antidiscriminatórias.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. Empresa. Racismo. Ações afirmativas. Controle judicial.

---

<sup>1</sup> Advogada. Bacharela em Direito pela Universidade Tiradentes de Sergipe. Especialista em Direitos Humanos.

<sup>2</sup> Advogado. Mestre e Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Professor Associado de Direito Constitucional da Universidade Federal da Bahia

<sup>3</sup> Advogado. Especialista em Direitos Humanos. Mestre e Doutorando em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

## 1 INTRODUÇÃO: ENTENDENDO O CASO

A empresa Magazine Luiza S/A (Magalu) lançou, em 18 de setembro de 2020, seleção para programa de *trainee* pelo prazo de doze meses destinada exclusivamente à população negra.

A Defensoria Pública da União propôs, em 05 de outubro de 2020, a Ação Civil Pública (ACP) nº 0000790-37.2020.5.10.0015 por entender o seu presentante que a medida adotada pela empresa seria violadora da noção de igualdade.<sup>4</sup>

A fundamentação levada a efeito pelo Defensor Público Federal subscritor da petição inicial pode ser sintetizada nos seguintes aspectos: 1) a medida adotada pela empresa representaria racismo reverso, não podendo ser considerada ação afirmativa; 2) vedação constitucional à discriminação de trabalhadores em função da cor; e 3) distinção entre o programa de cotas e a discriminação direta e total, ilícita.

A empresa Magalu, em sua contestação, se opôs aos argumentos da petição inicial sustentando que a medida busca promover a efetiva igualdade material considerando o contexto de racismo estrutural vigente no país.

Conforme a Magalu, realizada análise de seu quadro geral constituído por aproximadamente 40 mil empregados, “obteve a confirmação de que 53% (cinquenta e três por cento) da sua força de trabalho se considera preto ou pardo”.

Contudo, foi possível observar que “apenas 16% (dezesesseis por cento) das pessoas que se consideram pretas ou pardas ocupam cargos considerados de liderança no organograma da empresa”.

---

<sup>4</sup> BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. **Petição inicial na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

Diante desse cenário e com bases em estudos publicados pelo Insper e pelo IBGE, a empresa “constatou a existência de uma enorme disparidade de gênero e raça nos salários praticados por todas as empresas brasileiras”. Chegou-se à conclusão, portanto, de que o “mercado de trabalho não é representado por pessoas pretas e pardas na mesma proporção, indicando uma possível discriminação estrutural em detrimento de uma igualdade de oportunidades”<sup>5</sup>.

Realizada a instrução, os pedidos foram julgados improcedentes. Na fundamentação da sentença se verifica haver entendido a julgadora ser incontroverso que o Brasil prevê a possibilidade de adoção das ações afirmativas, tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância. Sendo certo, também, que tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias.

Dessa forma, a Defensoria Pública da União interpôs Recurso Ordinário em face da sentença, buscando que o Tribunal Regional da 10ª Região acolhesse os pedidos formulados na Ação Civil Pública.

## **2 A DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

No dia 22 de novembro de 2023, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região decidiu, por unanimidade, negar provimento ao Recurso ordinário interposto pela Defensoria Pública da União.

Com apoio em manifestação do Ministério Público do Trabalho e minudentes explanações dos referidos Amici Curiae o Tribunal afastou os fundamentos sustentados pela Defensoria Pública da União.

---

<sup>5</sup> BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. **Contestação na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

O estabelecimento das premissas conceituais pelo Tribunal de deu com apoio em normatividade convencional, em especial na Convenção para Eliminação da Discriminação Racial da Organização das Nações Unidas.<sup>6</sup>

Os aspectos de base fática sustentados pela Magalu foram também considerados pelo Tribunal ao afastar o argumento da Defensoria Pública da União no sentido de que a medida adotada pela empresa teria extrapolado período razoável.<sup>7</sup>

Restou também afastado o argumento aventado na petição de ingresso no sentido de que a medida adotada pela empresa não se enquadraria no conceito de ação afirmativa.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> “A discriminação racial traduz em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por escopo ou efeito eliminar ou limitar o reconhecimento, fruição ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

Esta mesma norma prescreve que as providências especiais adotadas com a única finalidade de garantir melhorias apropriadas de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que carecem de amparo indispensável para assegurar a referidos grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, não serão consideradas discriminação racial, desde que tais medidas não levem à preservação de direitos diferentes para grupos raciais distintos e não continuem após terem sido atingidos os seus objetivos.” BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. **Acórdão na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

<sup>7</sup> “Assim, levando em consideração o prazo anual fixado no Programa Trainee questionado e os dados do último Censo Demográfico realizado pelo IBGE apontando que a “ren da média de trabalhador branco é 75,7% maior do que de pretos”, “Branco também são menos afetados pelo desemprego e pela informalidade” e que “Entre pessoas com nível superior completo, o rendimento médio por hora dos brancos foi cerca de 50% superior ao dos pretos e cerca de 40% superior ao dos pardos. Além disso, os negros (pretos e pardos) representam 53,8% dos trabalhadores, mas ocupam apenas 29,5% dos cargos gerenciais no Brasil.” (<https://www.infomoney.com.br/carreira/renda-media-de-trabalhador-branco-e-757-maior-do-que-de-pretos-diz-ibge/https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>), cai por terra os argumentos do recorrente no sentido de que as medidas adotadas pela empresa demandante extrapolou período razoável, já que somente é possível falar em atingimento de objetivos quando os dados estatísticos no Brasil demonstrarem que não há mais diferenciação salarial e de nível de emprego em razão da cor da pele do trabalhador.” **Acórdão na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

<sup>8</sup> “O questionamento renovado no recurso de que o Programa Trainee implementado pela recorrida não se trata de ação afirmativa, não passa por uma simples análise crítica já que inexistente fundada dúvida da natureza deste certame inovador e elogiado pelas entidades e órgãos representativos no combate ao racismo que manifestaram à sociedade nestes autos, demonstrando que a empresa demandada adotou sim programa de ação afirmativa destinado a reparar distorções e desigualdades sociais históricas e práticas discriminatórias adotadas também nas esferas privadas, tanto é que a própria Magazine Luiza informou que em seu quadro de empregados existe 53% de pretos e pardos, mas somente 16% deles ocupam cargos de liderança. Dados estes que estão em consonância as informações disponibilizadas pelo IBGE, logo, em razão disso, o juízo de origem considerou

Não convenceu o Tribunal a curiosa tese suscitada na Ação Civil Pública proposta no sentido de que, para a configuração de ação afirmativa legítima, seria indispensável que a medida adotada abarcasse para além da população negra todos os demais grupos em condição de vulnerabilidade.<sup>9</sup>

Vale, nesse sentido, salientar que a propositura da Ação Civil Pública pelo membro da Defensoria Pública se pauta pelo princípio institucional da independência funcional. Assim, os fundamentos sobre os quais se baseiam os pedidos formulados na petição inicial refletem a posição do seu subscritor, não representando necessariamente a posição institucional da Defensoria Pública da União, nem muito menos o posicionamento sobre o tema defendido institucionalmente pelas Defensorias Públicas Estaduais.

Cabe, ainda, referir que representantes das Defensorias Públicas dos Estados de São Paulo, do Rio de Janeiro, de Sergipe, de Goiás, do Pará, da Paraíba, da Bahia, do Rio Grande do Sul e do Distrito Federal atuantes nos núcleos, coordenações e grupos de trabalho especializados na temática racial solicitaram o ingresso dos mencionados órgãos defensoriais intervenientes como amici curiae no processo. Além disso, membros da própria Defensoria Pública da União se manifestaram no processo pela admissão na condição de amicus curiae da Educação e Cidadania e Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO), ponto que não passou despercebido ao Tribunal.<sup>10</sup>

---

desnecessário solicitar mais dados à empresa demandada/recorrida.” **Acórdão na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

<sup>9</sup> “Igualmente, sem qualquer respaldo lógico-jurídico a insistência do membro da DPU que promoveu a presente ação, em interpretar o Estatuto do Índio e a Convenção 169 da OIT, no sentido de exigir como condição indispensável para implementação de Programa Trainee realizada por uma empresa privada, destinado exclusivamente a trabalhadores negros, a contemplação também de outros grupos vulneráveis, exemplo dos indígenas. Tal exigência, na verdade, dificultaria sobremaneira a implementação de qualquer iniciativa na esfera privada de ação afirmativa, o que praticamente esvaziaria o sentido da norma, pois, caso houvesse a obrigação de atender outros grupos vulneráveis, tornariam inviável para qualquer empresa adotar medida afirmativa, já que necessitaria contemplar todos os grupos vulneráveis (índios, transgêneros, homossexuais, mulheres, etc).” **Acórdão na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

<sup>10</sup> “Por fim, levando em consideração as manifestações do MPT, das entidades e dos órgãos e dos membros da DPU e das Defensoria Pública Estaduais e do Distrito Federal atuantes em áreas temáticas relacionadas às questões raciais, revelaram que o ponto de vista do signatário da presente ação destoava do entendimento da doutrina e da jurisprudência predominante que autoriza a possibilidade de adoção de ações afirmativas na iniciativa privada, como a implementada pela

Desse modo, tanto pela repercussão dada ao caso pelo noticiário nacional quanto pelo impacto gerado sobre outras corporações, que possivelmente se viram desestimuladas à adoção de ações afirmativas similares por receio de serem demandadas e, eventualmente, responsabilizadas, a decisão proferida representa caso paradigmático, apto a reforçar os estudos acerca da necessidade de medidas de promoção de Direitos Humanos a serem adotadas pelas empresas, a impactar não apenas seus trabalhadores e trabalhadoras, mas toda a coletividade,

### **3 CONCLUSÃO: A IMPORTÂNCIA DA DECISÃO PARA O TEMA DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS**

Por sua formação histórica baseada numa estrutura econômica, social e cultural essencialmente racista, o maior desafio a ser enfrentado pelo Brasil para a efetiva promoção de Direitos Humanos se apresenta na interface entre Direito e Relações Raciais.

Nas palavras de Walter Fraga "A escravidão foi muito mais do que um sistema econômico; ela moldou condutas, definiu hierarquias sociais e raciais, forjou sentimentos, valores e etiquetas de mando e obediência."<sup>11</sup>

Mesmo após a abolição formal da escravidão, no ano de 1888, as consequências de tão longo período de exploração indigna da mão de obra do negro africano permaneceram estruturando as relações sociais no país.

Tal se deve ao fato de que essa superação formal do regime escravagista se deu muito mais por razões econômicas que por uma evolução no padrão civilizatório a não mais admitir que seres humanos fossem tratados com meros objetos.

---

*empresa demandada/recorrida." Acórdão na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.*

<sup>11</sup> FRAGA, Walter. **Encruzilhadas da liberdade: histórias de escravos e libertos na Bahia (1870-1910)**. 2a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014, p. 22 e 23.

Assim, à abolição da escravidão como regime formal de exploração de mão de obra não se sucedeu nenhuma política de inclusão dessa massa populacional aos níveis mais elevados (ou mesmo intermediários) da sociedade. Ao revés, aos libertos e a seus descendentes permaneceram reservadas as posições mais subalternas na conformação social.

Sem acesso aos sistemas de educação formal ou aos meios de capital (tendo-se como exemplo a Lei de Terras de 1850), com seus usos e costumes considerados inoportunos, quando não ilícitos ou até criminosos (como a criminalização da capoeira no Código Criminal de 1890) tais contingentes populacionais permaneceram à margem da sociedade, conforme lecionou Clóvis Moura quando do centenário da abolição formal da escravidão no Brasil.<sup>12</sup>

A condição de exclusão restou reforçada pelas políticas imigratórias iniciadas no final do século XIX e que ganharam força, inclusive com o estabelecimento formal de políticas eugenistas no início do século XX.

A busca pela incorporação de mão de obra constituída por brancos europeus, inclusive com a concessão de benefícios governamentais representava um declarado intento de branqueamento da população.

Aparentemente, pretendia o Estado Brasileiro apagar de sua história o passado escravocrata que, como afirma Lilia Moritz Schwarcz, foi a sua maior marca ao longo de três séculos e meio.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> "O Brasil fez a Independência sem abolir o trabalho escravo e fez a Abolição sem acabar com o latifúndio. Isto determinou que a dinâmica social do Brasil fosse praticamente estrangulada, e o reflexo, especialmente da segunda mudança, até hoje traumatize o seu desenvolvimento." MOURA, Clóvis. **Cem anos de abolição do escravismo no Brasil**. Revista Princípios. Revista Teórica, Política e de Informação. São Paulo: Anita Garibaldi. 1988

<sup>13</sup> "Para além do debate intelectual, tudo leva a crer que, a partir dos anos 1930, no discurso oficial 'o mestiço vira nacional', ao lado de um processo de desafricanização de vários elementos culturais, simbolicamente clareados. Esse é o caso da feijoada, naquele contexto destacada como um 'prato típico da culinária brasileira'. A princípio conhecida como 'comida de escravos', a feijoada se converte em 'prato nacional', carregando consigo a representação simbólica da mestiçagem. O feijão (preto ou marrom) e o arroz (branco) remetem metaforicamente aos dois grandes segmentos formadores da população. A eles se juntam os acompanhamentos - a couve (o verde das nossas matas), a laranja (a cor de nossas riquezas). Temos aí um exemplo de como elementos étnicos ou costumes particulares viram matéria de nacionalidade. Era, portanto, numa determinada cultura popular e mestiça que se selecionavam os ícones desse país: da cozinha à oficialidade, a feijoada saía dos porões e transformava-se num prato tradicional." SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Nem preto nem branco, muito**

Esse objetivo, aliás, contou com a colaboração de alguns dos intelectuais mais destacados do país. Nomes como Gilberto Freyre e Sérgio Buarque de Holanda ajudaram com suas obras a criar aquele que seria conhecido mais tarde, especialmente após as críticas contundentes de autores como Florestan Fernandes e Abdias Nascimento<sup>14</sup>, como o mito da democracia racial.

Nada obstante, a ideia de que a integração entre as diferentes raças se deu de forma natural e pacífica na sociedade brasileira ainda povoa o inconsciente coletivo, fazendo crer que, por não haver sido aqui instituídos sistemas estatais formais e profundos de segregação racial (numa comparação muito frequente com os regimes Sul-africano e Norte-americano), experimentaria o país uma democracia racial. Pronunciam-se sobre o tema Lilia Moritz Schwarcz e Heliosa Murgel Staling.<sup>15</sup>

É esse estado de coisas que forma a base para a constituição daquilo que tem sido chamado por autores como Silvio de Almeida de racismo estrutural.<sup>16</sup> Segundo essa concepção, o racismo não consiste necessariamente na prática de atos, muito menos de atos voluntários, para a sua configuração.

Aliás, para se constituir em discriminatório um ato sequer necessita representar uma subjugação direta de determinado contingente populacional. Mesmo atos supostamente neutros, por resultarem num impacto desproporcional sobre determinadas parcelas da população, em especial aquelas historicamente

---

**pelo contrário: cor e raça na sociabilidade brasileira.** 1 Ed. São Paulo: Claro Enigma. 2012. p. 58 e 59.

<sup>14</sup> "Devemos compreender 'democracia racial' como significando a metáfora perfeita para designar o racismo estilo brasileiro: não tão óbvio como o racismo dos Estados Unidos e nem legalizado qual o apartheid da África do Sul, mas institucionalizado de forma eficaz nos níveis oficiais de governo, assim como difuso e profundamente penetrante no tecido social, psicológico, econômico, político e cultural da sociedade do país". NASCIMENTO, Abdias. **Genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 3 ed. São Paulo: Perspectivas, 2016. p. 111.

<sup>15</sup> "De todo modo, a escravidão se enraizou de tal forma no Brasil, que costumes e palavras ficaram por ela marcados. Se a casa-grande delimitava a fronteira entre a área social e a de serviços, a mesma arquitetura simbólica permaneceria presente nas casas e edifícios, onde, até os dias que correm, elevador de serviço não é só para carga, mas também e, sobretudo, para os empregados que guardam a marca do passado africano na cor." SCHWARCZ, Lilia M. e STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil: uma biografia**. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras. 2018. p. 92.

<sup>16</sup> "... 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 estrutural." ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro. Pólen, 2019. p. 50.



vulnerabilizadas, podem ser consideradas discriminatórias sob a perspectiva da discriminação indireta, conforme ensina Adilson Moreira.<sup>17</sup>

O fato é que uma sociedade estruturada por meio de condições resultantes de um histórico de profunda segregação racial que, escamoteado pelo mito da democracia racial, não consegue, no entanto, esconder as consequências dramáticas de seu passado escravocrata superado tão somente em seus aspectos formais.

Discorrendo sobre o mito da democracia racial sob bases psicanalistas Freudianas e Lacanianas, Lélia Gonzalez o define como a “neurose cultural brasileira”.<sup>18</sup>

Representação relevante dessa distopia existente na sociedade brasileira consiste na resistência oposta pelos poderes constituídos, reflexo de sentimento ainda remanescente na sociedade, à implementação pela administração pública e pelas empresas de ações afirmativas fundamentadas no critério racial.

Especificamente em relação à promoção de Direitos Humanos como decorrência da atividade empresarial, o histórico discurso do então Presidente Chileno Salvador Allende na Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1972, tem sido reconhecido como marco inaugural do tema na agenda internacional.

Esse panorama se intensifica com o processo de globalização, especialmente a partir dos anos 1980, quando as fronteiras estatais ficam a cada dia menos marcadas. Isso fica especialmente explícito com a atuação supraestatal de corporações empresariais, as chamadas empresas multinacionais.

Essas corporações, conforme sustentado pelo professor da Universidade de Harvard, John Ruggie, nomeado em 2004 pelo então Secretário Geral da

---

<sup>17</sup> MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente. 2021. p. 402.

<sup>18</sup> “Ora, sabemos que o neurótico constrói modos de ocultamento do sintoma porque isso lhe traz certos benefícios. Essa construção o liberta da angústia de se defrontar com o recalçamento. Na verdade, o texto em questão aponta para além do que se pretende analisar. No momento em que fala de alguma coisa, negando-a, ele se revela como desconhecimento de si mesmo.” GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje. Anpocs. 1984. P. 232.

Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan, para a Relatoria sobre Empresas e Direitos Humanos, e responsável pela elaboração dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, os "Princípios de Ruggie", têm atingido patamares de representatividade na economia global merecedores de destaque.<sup>19</sup>

Segundo a organização não governamental Oxfam Internacional, no ano de 2018, das 100 (cem) maiores entidades econômicas globais, 71 (setenta e uma) eram empresas e apenas 29 (vinte e nove) eram Estados<sup>20</sup>. Aliás, não apenas a presença de empresas entre as maiores economias mundiais é majoritária, como apresenta movimento crescente.

Além disso, há forte concentração de poder em um número bastante reduzido de corporações. Segundo Tchenna Fernandes Maso tem-se “737 grupos econômicos que controlam 80% do mundo corporativo; destes, 147 controlam 40%, sendo que ¾ são instituições financeiras”<sup>21</sup>.

Assim, surgiram, há algumas décadas, movimentos no sentido de se estabelecer uma regulação internacional sobre a observância dos Direitos Humanos nas atividades empresariais. Podem ser citados como exemplos desses movimentos a elaboração das “Diretrizes para empresas multinacionais” da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, a “Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social” da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os referidos “Princípios orientadores para empresas e direitos humanos, os "Princípios de Ruggie" da Organização das Nações Unidas

---

<sup>19</sup> “[...] as empresas multinacionais estão ultrapassando economias meramente “nacionais” e suas transações internacionais. [...] desde a década de 1990 — considerada “época de ouro” para a mais recente onda de globalização corporativa — as empresas multinacionais emergiram de forma robusta, em maiores quantidade e escala, tecendo núcleos de atividade econômica transnacionais, sujeitos a uma única visão global estratégica, operando em tempo real, conectadas e de forma concomitante.” RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. p. 17.

<sup>20</sup> GREEN, Duncan. **Of the World's top 100 economic revenue collectors, 29 are states, 71 are corporates**, Oxfam Internacional, 3 de agosto de 2018. Disponível em: <https://frompoverty.oxfam.org.uk/of-the-worlds-top-100-economic-entities-29-are-states-71-are-corporates/>. Acesso em: 05 dez 2023.

<sup>21</sup> MASO, Tchenna Fernandes. **Da terra nascem as sementes, mas também os direitos**. In: Transnacionais e Direitos Humanos. América Latina, 520, Ed. Português, jan. 2017. p. 21.

(ONU), a Agenda 2030 da ONU, a Observação Geral nº 24 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU e, mais recentemente, as sucessivas sessões de debates dos rascunhos em busca da celebração de um tratado vinculante em matéria de Direitos Humanos e Empresa na Organização das Nações Unidas.<sup>22</sup>

Também assim no ambiente nacional. Apoiado em experiências como as “Diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos” (Decretos nº 9.571/2018 e nº 11.772/2023) e a Resolução nº 05/2020 do Conselho Nacional de Direitos Humanos, foi apresentado ao Congresso Nacional, em março de 2022, o Projeto de Lei nº 572/2022, de autoria das Deputadas Federais Áurea Carolina e Fernanda Melchionna e dos Deputados Federais Carlos Veras e Helder Salomão.<sup>23</sup>

Nesse sentido, compor o sistema de proteção aos Direitos Humanos não representa, pelo menos não mais, uma mera alternativa para as corporações. Ao contrário, no estágio contemporâneo de desenvolvimento do debate impõe que as empresas adotem posturas ativas no sentido de que as atividades por elas desenvolvidas sejam percebidas como adequadamente integradas às necessidades da comunidade, quer se trate da comunidade interna (componente da própria corporação) quer se refira àquela que compõe o seu entorno.

É no bojo da implementação pelas corporações de medidas de promoção de Direitos Humanos, muitas vezes adotadas a partir do estabelecimento de programas de ESG (Environmental, Social and Governance), a exemplo do *Compliance* Antidiscriminatório<sup>24</sup>, que se pode enquadrar o processo de seleção para *trainee* realizado pela Magalu.

---

<sup>22</sup> Sobre o processo de regulamentação internacional do tema, conferir: BENEDETTI, Juliana Cardoso. **Empresas e Direitos Humanos nas Nações Unidas: Rumo a um tratado**. Em SOARES, Inês Virgínia Prado; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

<sup>23</sup> BRASIL. **Projeto de Lei n. 572/ 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2317904>. Acesso em: 05 jan. 2024.

<sup>24</sup> Sobre o processo de *Compliance* Antidiscriminatório, conferir: DAVID, Roberto da Cruz. **O caso empregados da fábrica de fogos de santo antônio de jesus versus brasil perante a corte interamericana de direitos humanos**: um estudo sobre medidas adequadas de prevenção e resolução de conflitos relacionados a violações de direitos humanos decorrentes da atividade empresarial. Dissertação de Mestrado (Direito): Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil, 2023, 103 f.

Nesse sentido, a ratificação de sua adequação nos filtros da constitucionalidade e convencionalidade pelo judiciário trabalhista reforça a noção de segurança jurídica necessária à atuação corporativa, permitindo às empresas o fomento de tais práticas representativas de relevante diferencial competitivo contemporâneo.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro. Pólen, 2019.
- BENEDETTI, Juliana Cardoso. **Empresas e Direitos Humanos nas Nações Unidas: Rumo a um tratado**. Em SOARES, Inês Virgínia Prado; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.
- BERCOVICI, G.. O estado de exceção econômico e a periferia do capitalismo. **Pensar**. Fortaleza, v. 11, fev. 2006, p. 95-99.
- BRASIL. MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Cartilha sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando os parâmetros "Proteger, Respeitar e Reparar" das Nações Unidas**. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 19 maio 2023.
- BRASIL. **Projeto de Lei n. 572/ 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2317904>. Acesso em: 05 jan. 2024.
- BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. **Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015**.
- CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos**. Brasília. 2017. Disponível em: <https://epge.fgv.br/files/default/empresas-e-direitos-humanos.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2024.
- CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. São Paulo: Veneta. 2020.
- COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Informe temático sobre empresas e direitos humanos**. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em 06 out. 2021.
- COMPARATO. Fábio Konder. **Estado, empresa e função social**. Revista dos

Tribunais, São Paulo, nº 732, out. de 1996.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos na América Latina: demandas urgentes em 2023** Fórum Regional da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, realizado no Chile, discute violações frequentes na região e sociedade civil propõe soluções. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/empresas-direitos-humanos-na-america-latina/>. Acesso em: 19 jan. 2024.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.) **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVID, Roberto da Cruz. **O caso empregados da fábrica de fogos de santo antônio de Jesus versus Brasil perante a corte interamericana de direitos humanos: um estudo sobre medidas adequadas de prevenção e resolução de conflitos relacionados a violações de direitos humanos decorrentes da atividade empresarial**. Dissertação de Mestrado (Direito): Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil, 2023, 103 f.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu Editora. 2020.

FARMER, Paul. **Pathologies of power: health, human rights, and the new war on the poor**. California: University of California Press, 2003.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Contracorrente. 2021.

FLORES, Joaquin Herrera. **La reinención de los derechos humanos**. Colección Ensayando. Sevilla: Ed. Atrapasueños, 2008.

FRAGA, Walter. **Encruzilhadas da liberdade: histórias de escravos e libertos na Bahia (1870-1910)**. 2a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

GARCIA, A. S.. Empresas transnacionais brasileiras: dupla frente de luta. In. **Empresas transnacionais brasileiras na América Latina: um debate necessário**/organização: Instituto Rosa LuxemburgStiftung. et al. 1.ed. São Paulo Expressão Popular, 2009.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje. Anpocs. p.223-244. 1984.

GREEN, Duncan. **Of the World's top 100 economic revenue collectors, 29 are states, 71 are corporates**, Oxfam Internacional, 3 de agosto de 2018. Disponível em: <https://frompoverty.oxfam.org.uk/of-the-worlds-top-100-economic-entities-29-are-states-71-are-corporates/>. Acesso em: 26 set 2023.

HOMA CDHE. **O discurso de Salvador Allende e a agenda global na ONU**. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2020/09/19/o-discurso-de-salvador-allende/> Acesso em: 06 out. 2023

KUCINSKY, Bernardo. **O que são multinacionais?** Coleção Pequenos Passos. Ed. Brasiliense. 8ª edição. São Paulo, 1985.

MASO, Tchenna Fernandes. **Da terra nascem as sementes, mas também os**

**direitos.** In: Transnacionais e Direitos Humanos. América Latina, 520, Ed. Português, jan. 2017.

MCKINSEY & COMPANY. **A diversidade como alavanca de performance.** Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br>. Acesso em: 08 out 2021.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório.** São Paulo: Contracorrente. 2021.

MOURA, Clóvis. **Cem anos de abolição do escravismo no Brasil.** Revista Princípios. Revista Teórica, Política e de Informação. São Paulo: Anita Garibaldi. 1988.

NASCIMENTO, Abdias. **Genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.** 3 ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NASSER, R.; BUNDINI, T. **As corporações transnacionais, os arranjos de governança global e os direitos humanos.** In: STEFANO, Daniela; MENDONÇA, Maria Luisa (org.). Direitos Humanos no Brasil 2016. Relatório da Rede de Justiça e Direitos Humanos. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2016.

NEUMANN, R. A.. Las empresas multinacionales en la globalización. Relaciones con los Estados. **Estudios Internacionales** 158 (2007) - ISSN 0716- 0240. p. 59-99.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 28 nov 2023.

PACS. Instituto Políticas Alternativas para o Cone Sul. **Responsabilidade social pra quê e pra quem? Análise crítica dos projetos de responsabilidade social corporativa da Thyssen Krupp Companhia Siderúrgica do Atlântico – TKCSA, em Santa Cruz, Rio de Janeiro, Brasil.** Rio de Janeiro: Pacs. 1. ed. mar. 2015.

Disponível em: [https://biblioteca.pacs.org.br/wp-content/uploads/2016/12/PUB\\_PACS\\_2015\\_009.pdf](https://biblioteca.pacs.org.br/wp-content/uploads/2016/12/PUB_PACS_2015_009.pdf). Acesso em: 28 nov. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, F.; GONZAGA, V. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, [S. l.], v. 31, n. 1, p. 11–28, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9>. Acesso em: 5 out. 2021.

RAMANZINI, Isabela Gerbelli Garbin. **“O prometido é devido”:** **compliance no sistema interamericano de direitos humanos.** Tese de Doutorado (Relações Internacionais): 132f. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil, 2014.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos.** 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2021.

ROLAND, Manoela Carneiro. **Diretrizes para uma agenda interamericana sobre empresas e direitos humanos: diálogo entre os sistemas global e interamericano de proteção dos direitos humanos.** Em **Direitos humanos fundamentais: 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e 20 anos do reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos e as mudanças na aplicação do direito no Brasil: coletânea de artigos.** Brasília: MPF, 2019.

ROLAND, Manoela C., FARIA JR., Luiz Carlos S., JÚLIO, Kaliandra Casatti, CASTRO, João Luis Lobo Monteiro de. Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos na América Latina: Análises sobre Colômbia, México e Chile. In. **Cadernos**

de **Pesquisa Homa**, vol. 1, n. 4, 2018.

RUBIO, David Sanchez. **Encantos e desencantos dos direitos humanos: de emancipações, libertações e dominações**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociabilidade brasileira**. 1 Ed. São Paulo: Claro Enigma. 2012.

SCHWARCZ, Lilia Moritz e STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil: uma biografia**. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras. 2018.

SEN, Amartya. **A Ideia de Justiça**. São Paulo: Cia das Letras, 2011.

\_\_\_\_\_. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Cia das Letras, 2000.

SOARES, Andressa Oliveira. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

VASCONCELOS, Patrícia Mara Cabral de. Responsabilidade social e de defesa dos direitos humanos: o debate sobre a atuação das empresas transnacionais. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, 8 (15), 41–59. <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2020.15.41-59>. Disponível em: [file:///C:/Users/roberto.david/Downloads/9516-Texto%20do%20artigo-47749-3-10-20201217%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/roberto.david/Downloads/9516-Texto%20do%20artigo-47749-3-10-20201217%20(3).pdf). Acesso em: 28 nov. 2023.

VIEIRA, Flávia do Amaral. **Direito Internacional em movimento: mecanismos de responsabilização de empresas transnacionais por violações de direitos humanos**. Tese de Doutorado (Direito). Universidade Federal do Pará. 2021. 240 f.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução ao Pensamento Jurídico Crítico**. 9. ed. São Paulo: Saraiva. 2015.