

E-BOOK:
O CASO DA EMPRESA QUE NÃO
CONTRATA PESSOAS NEGRAS –
REPERCUSSÕES JURÍDICAS

@cursodamasio 

Damásio Educacional 

@cursodamasio 

TV Damásio 

www.damasio.com.br 

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. DIREITO À CONTRATAÇÃO NÃO DISCRIMINATÓRIA	2
3. ESTUDO DE CASO: EMPRESA QUE NÃO CONTRATA NEGROS É PROCESSADA	9
4. LEGISLAÇÃO	12
5. JURISPRUDÊNCIA.....	13
6. INDICAÇÃO DE LEITURA.....	14
7. INDICAÇÃO DE LEITURA COMPLEMENTAR.....	14

@cursodamasio 

Damásio Educacional 

@cursodamasio 

TV Damásio 

www.damasio.com.br 

1. INTRODUÇÃO

O direito antidiscriminatório pode ser definido como um conjunto de medidas jurídicas em âmbito constitucional, infraconstitucional e normativo internacional, que almeja reduzir a situação de vulnerabilidade de cidadãos e grupos sociais específicos através da proibição de condutas discriminatórias e da implementação de políticas públicas de discriminação reversa ou positiva, sempre no sentido de promover tais grupos e cidadãos a uma situação de potencial igualdade material.

Neste e-book, faremos uma breve análise do direito à contratação não discriminatória, com abordagem específica do caso da empresa que não contrata negros e as repercussões jurídicas que norteiam o tema.

2. DIREITO À CONTRATAÇÃO NÃO DISCRIMINATÓRIA

Para se comprovar o quadro de desigualdade, em especial no tocante aos efeitos históricos do racismo estrutural no Brasil, basta um exame superficial dos indicadores sociais relacionados ao trabalho, à educação, à saúde, à moradia, à segurança pública e à repartição de riquezas. No âmbito do trabalho, a desigualdade de oportunidades da população negra pode ser sentida nos três aspectos: acesso, permanência e ascensão¹. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro

¹ Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), enquanto 34,5% dos brancos estão em ocupações com carteira assinada, apenas 25,6% dos negros estão na mesma situação. De forma semelhante, 5,9% dos brancos são empregadores, apenas 2,3% dos negros o são. No outro extremo, 22,4% de negros estão concentrados em atividades sem carteira assinada e apenas 16,2% dos brancos em mesma posição. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), a relação de emprego é majoritariamente ocupada por homens brancos, seguido por mulheres brancas. Dos 8 milhões de pessoas que

possui um arcabouço legislativo que busca eliminar a discriminação racial em todos os aspectos, inclusive, no acesso ao trabalho.

Já em seu art. 1º, III, a Constituição Federal consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do ordenamento jurídico brasileiro. No artigo 3º, IV, a carta magna estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. No artigo 4º, inciso VIII, são elencados os princípios norteadores das relações internacionais, entre eles o repúdio ao racismo, sendo que, no art. 5º, inciso XLII, o racismo está definido como crime inafiançável e imprescritível.

A Lei nº. 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor, conta com extensa previsão de condutas criminosas relacionadas ao ambiente de trabalho e à atividade comercial e empresarial. Desse modo, essa lei, em a seu art. 4º, tipifica como crime a conduta de negar ou obstar emprego em empresa privada, bem como, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica.

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz as seguintes disposições acerca do direito à contratação não discriminatória:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo

perderam o emprego entre o 1º e o 2º trimestre de 2020, 6,3 milhões eram negros e negras, o equivalente a 71% do total. Entre o 4º trimestre de 2019 e o 2º de 2020, cerca de 72% ou 8,1 milhões de negros e negras estavam em situação vulnerável no país.

@cursodamasio 

Damásio Educacional 

@cursodamasio 

TV Damásio 

www.damasio.com.br 

quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

[...]

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

[...]

No mesmo sentido, a Lei nº. 9.029/95, em seu art. 1º, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente.

Em 2003, após a III Conferência Mundial contra o Racismo, realizada na África do Sul, o Estado brasileiro reconheceu o racismo estrutural existente na sociedade brasileira e assumiu compromissos internacionais no sentido de reverter o quadro de desigualdades raciais, aprovando, após sete anos de discussões no Congresso Nacional, a Lei nº. 12.288/2010, denominada de Estatuto da Igualdade Racial, que incorporou no seu texto as ações afirmativas como medidas prioritárias a serem implementadas pelo setor público e privado a fim de se assegurar a igualdade de oportunidades à população negra no acesso aos direitos fundamentais.

O Estatuto da Igualdade Racial prevê uma série de medidas para o auxílio da promoção da diversidade racial no ambiente de trabalho, sejam eles públicos ou privados:

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

- I – o instituído neste Estatuto;
- II – os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;
- III – os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção no 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;
- IV – os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4º As ações de que trata o caput deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

No tocante aos instrumentos internacionais que vinculam o Brasil, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, determina em seu art. II, 1, que “Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza,

nascimento, ou qualquer outra condição”. No art. VII, consagra o princípio da igualdade: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

O Brasil também ratificou, em 1968, a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, que define, em seu art. 1º, § 1, o significado “discriminação racial” como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública. No art. 2º, § 1, b), estabelece que cada Estado membro deve comprometer-se a não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por uma pessoa ou uma organização qualquer. E a alínea d) do mesmo artigo fixa o dever de cada Estado membro de tomar todas as medidas apropriadas, inclusive, se as circunstâncias o exigirem, medidas de natureza legislativa, para proibir e colocar fim à discriminação racial praticada por quaisquer pessoas, grupo ou organização.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966, ratificado pelo Brasil, em 1992, dispõe no art. 2, 1, que os Estados Partes “comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição”.

No mesmo sentido, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 1969, e ratificada pelo Brasil, em 1992, estabelece em seu art. 1 a obrigação dos Estados Partes de respeitarem os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

A Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, de 2013, foi ratificada pelo Brasil apenas em 2021. A Convenção define discriminação racial como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica” (art. 1, 1). Além disso, define discriminação racial indireta como “aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos (art. 1,2).

O Brasil também ratificou, em 1965, a Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho, 1958, que dispõe sobre

discriminação em matéria de emprego e profissão e define o ato ilícito discriminatório, em seu artigo 1º, como:

- a. toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b. qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em matéria de emprego conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

O racismo no acesso e na ascensão profissional no mercado de trabalho e o descumprimento à referida Convenção já haviam sido denunciados, ainda na década de 90, pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) à Organização Internacional do Trabalho. Os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo reconheceram a existência do problema e manifestaram a necessidade de políticas públicas antidiscriminatórias. Além do mais, em resposta à citada denúncia, o representante do governo brasileiro anunciou a criação de uma “Câmara sobre as Discriminações”, vinculada ao Conselho Nacional do Trabalho².

Embora existam todas essas previsões, não se pode afirmar que realmente tenham sido colocadas em prática políticas que alteraram o funcionamento, principalmente do âmbito privado, para a promoção de oportunidades às pessoas negras. Diferentemente do previsto pela Lei nº. 12.990/2014, que passou a assegurar cota mínima de vagas para negros nos concursos públicos, tal previsão não existe para as empresas privadas.

² CUT. **Resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT**, 1994. p. 78.

No processo de recrutamento de pessoas submetidas a pressões sociais desfavoráveis, devem ser adotadas algumas premissas especiais. Uma delas diz respeito à seleção em separado, assim, pessoas negras devem concorrer entre si. Além do mais, deve haver, após a seleção, medidas que assegurem o crescimento na carreira, com a garantia dessas pessoas nos mais altos níveis da administração empresarial.

3. ESTUDO DE CASO: EMPRESA QUE NÃO CONTRATA NEGROS É PROCESSADA

Em agosto de 2021, as associações Educafro (Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes), Frente Nacional Antirracista, Associação Visibilidade Feminina e Centro Santo Dias de Direitos Humanos ingressaram com Ação Civil Pública³ em face das empresas de investimentos Ável e XP, pleiteando a tutela jurisdicional para reparação de dano moral coletivo inflingido pelas empresas requeridas a todos os candidatos a vagas de colaboradores nos quadros da empresa, bem como a todos os negros e mulheres do Brasil, em razão de política de contratação, excludente e discriminatória, cujo padrão é de homens jovens e brancos.

O que ensejou à demanda foi uma foto da equipe de colaboradores das empresas requeridas, que teria sido tirada entre 2020 e 2021, na qual há pouquíssimas mulheres e nenhum negro. Além da fotografia, um vídeo datado do dia 2 de junho de 2021, publicado pela Ável Investimentos, igualmente reforça a ausência de colaboradores negros na empresa.

³ TRT4. ACPCiv 0020688-37.2021.5.04.0025. 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, RS.

As entidades autoras postularam a condenação das empresas requeridas: a) ao pagamento de uma reparação por dano moral coletivo, de dez milhões de reais, reversível ao fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme o artigo 13 da Lei de Ação Civil Pública; b) para que sejam submetidas a um “plano de diversidade”, com metas mínimas a serem implementadas dentro de prazos definidos pelo Poder Judiciário, para impedir a ocorrência de novos atos de racismo e discriminação racial, de sexo, de gênero e de idade em todos os processos de recrutamento e de desenvolvimento de carreira de colaboradores e empregados; c) para a contratação de empresa de auditoria externa para acompanhar a execução de todos os termos da sentença, e assegurar em seus sítios eletrônicos transparência plena no processo de implantação de medidas de diversidade a serem definidas nesse processo.

Muito embora as empresas tenham alegado a inexistência de obrigação legal para associação com número mínimo de agentes autônomos de investimento do sexo feminino ou negros ou de idade avançada, tal argumento mostra-se equivocado, pois há uma obrigação legal de garantir meio ambiente laboral aberto, inclusivo, acessível e livre de discriminação, independentemente de uma norma jurídica que assegure número mínimo de “agentes autônomos” para qualquer atividade.

Além disso, o arcabouço jurídico existente, com destaque para o princípio constitucional da igualdade, mas também suportado fortemente nas normas internacionais, anteriormente mencionadas e plenamente vigentes no Brasil, acarreta a qualquer pessoa ou organização, obrigações concretas, seja no sentido de abster-se de determinadas condutas, seja no de sentido de agir contra a discriminação.

No mais, a discriminação combatida nesse caso não depende de uma ação positiva dos empregadores ou tomadores de serviço, podendo

ser a denominada discriminação “de fato, manifesta ou presumida” que, conforme Joaquim Barbosa:

decorre não de um propósito explícito ou implícito de exclusão de determinado grupo, ou de um ato comissivo administrativo ou legislativo ou de particular, mas sim da indiferença e postura passiva do poder público ou de entidades privadas em face de grupos sociais marginalizados, que são deixados ao relento por uma identificação errônea do conceito de igualdade com o mero conceito de igualdade formal⁴.

Portanto, na medida em que a foto e o vídeo publicados indicam claramente que as empresas não asseguram iguais oportunidades de acesso e de permanência no trabalho a mulheres, negros e idosos; que as empresas não asseguram aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho diversificado, inclusivo e livre de discriminação; e que a ordem jurídica impõe não apenas condutas omissivas, como não discriminar, mas também condutas positivas, como garantir um meio ambiente aberto e inclusivo e acessível, é juridicamente cabível a condenação.

É importante deixar claro que no combate a toda forma de discriminação cabe, sem dúvidas, ao Estado, promover políticas públicas aptas e eficazes, mas também cabe aos particulares, ações efetivas no mesmo sentido, pois, sem essa cooperação, o princípio da igualdade continuará limitado ao plano formal.

Em complementação, não apenas o poder público pode afetar os direitos e liberdades constitucionais, mas tal violação pode decorrer de condutas privadas e, por conseguinte, também os particulares ficam vinculados à eficácia dos direitos fundamentais:

EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais
não ocorrem somente no âmbito das relações entre cidadão

⁴ BARBOSA, Joaquim. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 31, 32.

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 privados (STF. Recurso Extraordinário n. 201.819/RJ. Relatora Ministra Ellen Gracie. Relator para acórdão: Ministro Gilmar Mendes. J. 11/10/2005. Dje 27/10/2006).

Assim, a motivação para essa demanda demonstra que não obstante o caminho já percorrido, tanto por meio de políticas públicas quanto de ações privadas, a realidade ainda está longe do ideal delineado na Constituição de 1988. E essa ação lança base para que mais alguns passos importantes possam ser dados na construção de uma sociedade livre, justa, solidária e, em especial, “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (artigo 3º, inciso IV, CF).

4. LEGISLAÇÃO

Legislação Constitucional:

- Artigos 1º, III; 3º, IV; 4º, VIII; 5º, XLII.

Legislação infraconstitucional:

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigo 373-A.
- Lei nº. 9.029/95, artigo 1º.
- Lei nº. 12.288/2010, artigos 38, 39.

Conjunto Normativo Internacional:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos.

- Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.
- Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica).
- Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância.
- Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho.

5. JURISPRUDÊNCIA

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Consoante se infere do acórdão do Tribunal Regional, a reclamada possui um guia de padronização visual para seus empregados, no qual não constam fotos de nenhum que represente a raça negra. Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada exclusivamente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminação racial. No caso, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral. Cumpre destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial. É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os

empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (TST. Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046. 2ª. Turma. Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes. J. 11/11/2020).

6. INDICAÇÃO DE LEITURA

BARBOSA, Joaquim. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

JESUS, Vinicius Mota de. **Do silêncio ao Estatuto da igualdade racial: os caminhos da igualdade no direito brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Direito), Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-12022014-112336/publico/Vinicius_Mota_de_Jesus_Versao_corrigida.pdf. Acesso em: 28 jul. 2022.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

7. INDICAÇÃO DE LEITURA COMPLEMENTAR

CORRAIDE, Marco Túlio; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Trabalho preto, instituições brancas: a pessoalidade racializada na relação de emprego no Brasil. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v.6. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41631/23841>. Acesso em: 28 jul. 2022.

LUIZ, Marley Sidnei. **Direito antidiscriminatório à luz da constituição federal: uma construção teórica necessária**. Monografia (Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2021/05/MARLEY-LUIZ-DIREITO-ANTIDISCRIMINATORIO.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2022.

MOREIRA, Adilson José. Diversidade, antidiscriminação e ética empresarial. **Carta Capital**, 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opinia0/diversidade-antidiscriminacao-etica-empresarial/>. Acesso em: 29 jul. 2022.