

## Piovesan e Gonzaga: Empresas, direitos humanos e população LGBTI

Comemorou-se o orgulho LGBTI no mês de junho, o que é motivo de celebração, mas os desafios dessa população se apresentam e não se limitam a esse período, por vezes, até se agravam pela falta de ações de conscientização e de inclusão em período de menos visibilidade. Fica, assim, o chamado para se avançar na responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos e à promoção da diversidade, em relação às violações a direitos dessa população.



É no contexto da necessidade de maior efetivação dos

direitos das pessoas LGBTI que a agenda de empresas e direitos humanos deve ser inserida como essencial para a construção de sociedades mais justas, inclusivas, igualitárias e diversas, orientadas pelos parâmetros protetivos de direitos humanos.

Primeiramente, destacamos a emergência das empresas como novo ator com crescentes responsabilidades em matéria de direitos humanos. Isso porque a intensificação da globalização econômica impacta os contextos social, cultural e político, impulsionando a emergência de relações cada vez mais complexas e de novos atores internacionais [1], como as empresas transnacionais, com imenso poderio nos locais em que operam. Responsáveis por cadeias de valor complexas, presentes em diversos países e empregadoras de milhões de pessoas (com relação direta na qualidade de vida e bem-estar dessas pessoas). Podendo, assim, impactar positiva e negativamente a sociedade, uma vez que são responsáveis por geração de renda e postos de empregos, pelo avanço da tecnologia e inovações. Por outro lado, por vezes, são responsáveis por desastres, casos de trabalho escravo e infantil, perpetuação de preconceitos e discriminações em âmbito de suas atividades, operações e cadeias de valor dentre outras violações. Nesse sentido, as empresas são atores essenciais na sociedade contemporânea e podem ser importantes aliadas para efetivação de direitos e para o avanço social [2].

É nesse cenário que defende-se um padrão mínimo de conduta esperado das empresas — independentemente de sua natureza (seja transnacional ou nacional), de sua dimensão, setor, localização ou estrutura — para além de parâmetros voluntários de responsabilidade social corporativa. Empresas devem pautar-se na responsabilidade de proteger e respeitar direitos, e remediá-los em caso de violações.

Destacamos, nesse ponto, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas ("Princípios Orientadores") [3], os quais constituem o primeiro marco normativo internacional a identificar e a aclarar a responsabilidade das empresas e dos Estados em matéria de direitos humanos. Estruturados nos pilares "proteger, respeitar e remediar", versam sobre a responsabilidade das empresas de evitar que suas próprias atividades e operações causem impactos nos direitos humanos ou que para estes contribuam, prevenindo impactos potenciais e reais; e enfrentando

---

— quando ocorrerem — as consequências negativas de suas operações, por meio de mecanismos apropriados e eficazes de reparação às vítimas.

No que tange o dever de proteger e respeitar direitos, realçamos a responsabilidade das empresas na prevenção de violações e na promoção de direitos humanos, o que implica à adoção, por exemplo, de medidas, ações e programas voltados à promoção e valorização da igualdade, compreendendo ações afirmativas. O aludido dever tem como fundamento a responsabilidade das empresas de respeitar os instrumentos internacionais de direitos humanos — como preconizam os Princípios Orientadores — ; com destaque à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, à Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher; à Convenção para a Proteção dos Direitos das Pessoas com Deficiência; e à Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Ambiciona-se promover a igualdade e a diversidade no âmbito empresarial, considerando as perspectivas de gênero, raça, etnia, diversidade sexual, idade, entre outras, bem como as formas múltiplas e interseccionadas de discriminação, conferindo especial proteção aos grupos mais vulneráveis, "sem deixar ninguém para trás" (*"no one left behind"*, como nos lembram os ODS).

Este artigo se aprofunda nos deveres empresariais relativos às pessoas LGBTI, com base nos Padrões de Conduta para Empresas das Nações Unidas "Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo" [\[4\]](#) ("Padrões de Conduta"), os quais estão em linha com os Princípios Orientadores, sendo ambos instrumentos normativos convergentes e que se fortalecem mutuamente.

Os Padrões de Conduta são organizados em cinco pilares: respeitar os direitos humanos; eliminar a discriminação no local de trabalho; apoiar trabalhadores LGBTI nas empresas; prevenir outras violações de direitos humanos; e agir na esfera pública. Devem ser incorporados pelas empresas em suas atividades e operações, bem como em relação a seus consumidores, comunidades do entorno e parceiros comerciais, como forma de impulsionar a necessária mudança de mentalidade e de prática empresarial. Intencionam, ainda, servir de ferramenta de avaliação e reporte da atuação da empresa em relação aos direitos da população LGBTI.

Para a efetivação dos Princípios Orientadores e dos Padrões de Conduta há inúmeras ações possíveis pelas empresas, que demandam — em linhas gerais — o comprometimento dos altos executivos da empresa, a promoção da conscientização e respeito aos direitos humanos entre suas práticas — no local de trabalho, na sua cadeia de valor e com seus funcionários e comunidade do entorno — , ao assumir compromissos, adotar mecanismos, ferramentas e programas voltados a prevenir e gerenciar riscos, impactos e evitar a violação a direitos humanos, gerindo riscos e custos.

No tocante ao respeito aos direitos, as empresas devem: adotar compromisso político, por meio de adesão e implementação de políticas e programas de direitos humanos, incluindo expressamente o direito das pessoas LGBTI; dar visibilidade e publicidade a essas políticas, integrando-as na empresa e em seu relacionamento com seus parceiros, cadeia e entorno; incorporar os direitos nas instâncias decisórias e na governança da empresa; monitorar e comunicar o cumprimento dos compromissos de direitos humanos; desenvolver políticas e processos de devida diligência em direitos humanos; entre outros.

Para a eliminação de discriminação, destacamos que a empresa deve: conhecer, cumprir e respeitar parâmetros internacionais e legislação existentes, dando conhecimento a seus funcionários e cadeia de valor, seja por meio de campanhas ou por treinamentos. O dever de promover direitos engloba a responsabilidade de sensibilizar e permitir a educação contínua dos funcionários, garantindo sua capacitação (desde nível de tomada de decisão e gerencial até níveis operacionais), bem como adotar medidas efetivas afirmativas de inclusão, que não se limitam a benefícios igualitários, abordando necessidades específicas das pessoas LGBTI no ambiente de trabalho de modo proativo e com visibilidade.

Pontua-se que as empresas têm criado incipientes instâncias internas de proteção e promoção de direitos humanos, como comitês de direitos humanos, diversidade, promoção da igualdade e sustentabilidade, entre outros. As empresas devem não apenas criar instâncias, mas permitir sua ampla atuação com a capilaridade de suas políticas, de modo a tornar efetiva sua atuação.

Para eliminar a discriminação, é necessário um olhar constante da empresa para dentro de sua estrutura, políticas e práticas, de modo a não discriminar nenhum indivíduo ou grupo de indivíduo com base em sua orientação sexual, expressão e identidade de gênero ou características sexuais. As empresas precisam revisar e ter políticas específicas de combate à discriminação nos processos de recrutamento e contratação, nas condições de trabalho e benefícios. Ainda, precisam permitir e garantir que seus funcionários LGBTI tenham direito à privacidade, se sintam parte e respeitados, bem como existam medidas de combate à assédio e discriminação, e medidas de conscientização da diversidade e igualdade.

Ainda, para eliminar a discriminação é preciso políticas específicas de inclusão de pessoas trans e travestis; reconhecendo a *"identidade de gênero de funcionários, clientes e outros atores relevantes travestis e trans com base na sua auto-identificação, independentemente de isso estar refletido em documentos oficiais"*, conforme os Padrões de Conduta.

Para apoiar trabalhadores LGBTI das empresas é necessária a promoção dos direitos humanos e dos direitos dessa população nos meios de comunicação da empresa (de fácil acesso e linguagem adequada), estabelecendo uma narrativa interna de proteção e valorização de direitos humanos e da cultura do respeito à diversidade, proporcionando ambientes positivos e afirmativos para seus funcionários LGBTI. Importa, ainda, conforme os Princípios Orientadores, dar conhecimento público de suas responsabilidades, compromissos e expectativas, com a comunicação transparente e a prestação de contas às pessoas ou grupos que possam se ver afetados e a outros interessados, inclusive os investidores.

Para prevenir violações de direitos humanos das pessoas LGBTI, é preciso a consciência para as diversas formas de violência possíveis, que vão além da discriminação a seus colaboradores/funcionários, mas que podem acometer seus fornecedores diretos e indiretos, distribuidores, clientes e comunidade impactada pela atividade empresarial. Isto é, a empresa é responsável pelas relações de sua cadeia de valor e deve atuar para que seus parceiros não discriminem pessoas LGBTI ou violem seus direitos. As empresas possuem importante capacidade de influência e devem atuar na mudança de mentalidade e no combate à qualquer ato discriminatório; bem como garantindo acesso a seus produtos e serviços a clientes LGBTI.

Por fim, espera-se que as empresas ajam na esfera pública, utilizando sua capacidade de influência para a transformação de nossa sociedade. Tal como o avanço dos parâmetros protetivos de direitos humanos permite a responsabilização das empresas em relação a esses direitos, espera-se que as empresas entendam e assumam seu papel de importância e liderança, mediante a incidência no debate público. Devem, assim, combater normas governamentais que gerem violação de direitos humanos e dos direitos da população LGBTI; intercambiar experiências com especialistas, sociedade civil e *multistakeholders*, no enfrentamento de práticas e normas discriminatórias; e consultar e trocar informações com sindicatos e organizações de representação em diferentes níveis (setorial, regional e nacional) no tocante a temáticas e interesse comuns relacionados aos direitos de trabalhadores LGBTI.

O desafio dessa agenda inicia-se com o olhar para dentro da empresa, bem como com a proposta de mudança, entendendo o perfil da empresa, das pessoas com as quais interage interna e externamente, criando metas claras, e atuando pela constante expansão de direitos e parâmetros protetivos. Exige, também, que a empresa possa dialogar, envolvendo-se com múltiplos atores (vítimas, comunidade do entorno, setor privado, cadeias de valor, sociedade civil e governo), buscando convergências e avanços. Inúmeras são as possibilidades de iniciativas, programas e ações e todas elas possuem importante capacidade de trazer novos valores para as empresas, ampliar suas capacidades, agregar valor à sua imagem e reputação, reduzir riscos operacionais, legais e financeiros.

Inobstante a responsabilidade das empresas em direitos humanos não esteja condicionada a benefícios ou contrapartidas financeiras, é inegável os impactos econômicos positivos da inclusão e da diversidade. Defendemos, assim, a importância dessa agenda também sob o prisma de "oportunidades" para as empresas, afim de que as empresas compreendam que promover os direitos dessa população e enfrentar as discriminações é também benéfico em termos de ganho de reputação empresarial e incorporação de valor à marca de uma empresa, e, ainda, em termos financeiros — influenciando inclusive no desempenho positivo das empresas [5]. Ao permitir a fidelização e aumento da base de clientes e beneficiários, a atração e retenção de profissionais (e novos talentos), tais fatores aprimoraram o mecanismo de tomada de decisão e atração de clientes, investidores e investimentos [6]. A diversidade é, portanto, uma vantagem competitiva e uma das "*principais estratégias contemporâneas para a consolidação do sucesso das organizações*" [7].

Portanto, as empresas podem ter impacto positivo ou negativo na sociedade, a depender de como realizam a gestão de suas atividades e serviços e de como entendem e assumem sua responsabilidade em relação aos direitos humanos. Nesse sentido, as atividades de uma empresa incluem tanto a ação quanto sua omissão, enfatizando que a conduta empresarial não se limita hoje apenas à produtividade econômica, mas requer o entendimento de sua responsabilidade e participação no desenvolvimento sustentável e no avanço da sociedade, por meio do respeito e promoção dos direitos humanos.

Em uma arena cada vez mais complexa, fundamental é avançar na afirmação da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos, a compor uma nova arquitetura, capaz de responder aos desafios da agenda contemporânea, da nova dinâmica de poder e da necessária transformação da cultura corporativa com a incorporação da perspectiva de direitos humanos, em um crescente quadro de responsabilidades compartilhadas.

[1] PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano*. São Paulo, Editora Saraiva, 2017.

[2] GONZAGA, Victoriana, PIOVESAN, Flávia. *Empresas e Direitos Humanos: Desafios e perspectivas à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos*. In: "Empresas e Direitos Humanos". Salvador: Editora Jus Podivm, 2018.

[3] BRASIL. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando os Parâmetros "Proteger, Respeitar e Reparar" das Nações Unidas*. Brasília, 2019.

[4] ONU. *Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo – Padrões de conduta para empresas*, 2017.

[5] Recente estudo da Revista *Harvard Business Review* aponta que empresas com um alto nível de diversidade têm melhor desempenho (ONU, 2017).

[6] GONZAGA, Victoriana. "Empresas e Direitos Humanos: os Princípios Orientadores das Nações Unidas e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável", 2020.

[7] INSTITUTO ETHOS; BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*.

#### **Date Created**

13/07/2020