

**AÇÕES INCLUSIVAS DESTINADAS
A COMUNIDADE LGBTQIAPN+
COMO PRÁTICAS DA CIDADANIA
EMPRESARIAL NO BRASIL**

INCLUSIVE ACTIONS FOR THE
LGBTQIAPN+ COMMUNITY

AS PRACTICES OF CORPORATE
CITIZENSHIP IN BRAZIL

Cícero Pereira da Costa*

Tanise Zago Thomasi**

*Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS/SE). Pós-graduado em Direito Administrativo pelo Centro de Estudos de Especialização e Extensão – CENES, Direito Constitucional pela Faculdade Fasouza, e Gestão Empresarial pela Universidade Tiradentes (UNIT/SE). Graduado em Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS/SE). E-mail: ciceromana@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6000-3066>

**Professora adjunta na Universidade Federal de Sergipe (UFS/SE). Doutora em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (CEUB/DF). Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS/RS). Graduada em Direito pela Universidade Católica de Pelotas (UCPEL/RS). E-mail: tanisethomasi@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1691-3475>

Como citar: PEREIRA DA COSTA, Cícero; THOMASI, Tanise Zago. Ações inclusivas destinadas a comunidade LGBTQIAPN+ como práticas da cidadania empresarial no Brasil. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 28, n. 2, p. 71-86, jul. 2024. DOI: 10.5433/2178-8189.2024v28n2p71-86. ISSN: 2178-8189.

Resumo: O objetivo do presente artigo é analisar as práticas inclusivas inseridas na cultura da cidadania empresarial brasileira, destinadas à comunidade LGBTQIAPN+. No primeiro tópico, aborda-se a escassez de iniciativas de diversidade e inclusão, bem como, as singularidades dessas que compõem, junto com a equidade e igualdade, a tétrade das ações inclusivas. Em seguida, examina-se as tentativas de inclusão da comunidade LGBT no mercado de trabalho, sejam com perspectivas normativas, com enfoque na representatividade, ou considerando a responsabilidade empresarial. Por fim, apresenta-se um entendimento sobre a cidadania empresarial, bem como os benefícios e desafios das ações inclusivas. Para isso, foi utilizado o método dialético com natureza qualitativa, por meio de revisão bibliográfica e documental, recorrendo a fontes como livros, artigos, legislações e reportagens. Conclui-se que tais práticas não enfrentam empecilhos jurídicos ou sociais, devendo ser incentivadas como forma de auxílio das empresas para garantir a efetivação dos direitos fundamentais desses indivíduos. Qualquer obstáculo ao avanço dessas práticas é resultado de preconceito enraizado na sociedade, que ainda discrimina pessoas com base em sua orientação sexual e transgeneridade.

Palavras-Chave: diversidade; cultura empresarial; ações inclusivas; direitos fundamentais; comunidade LGBTQIAPN+.

Abstract: The objective of this article is to analyze the inclusive practices inserted in the culture of Brazilian corporate citizenship, aimed at the LGBTQIAPN+ community. The first topic addresses the scarcity of diversity and inclusion initiatives, as well as the singularities of these that make up, together with equity and equality, the tetrad of inclusive actions. Next, attempts to include the LGBT community in the job market are examined, whether from normative perspectives, focusing on representation, or considering corporate responsibility. Finally, an understanding of corporate citizenship is presented, as well as the benefits and challenges of inclusive actions. For this, the dialectical method with a qualitative nature was used, through bibliographic and documentary review,

using sources such as books, articles, legislation and reports. It is concluded that such practices do not face legal or social obstacles and should be encouraged as a form of assistance for companies to guarantee the realization of the fundamental rights of these individuals. Any obstacle to the advancement of these practices is the result of prejudice rooted in society, which still discriminates against people based on their sexual orientation and transgenderism.

Keywords: diversity; corporate culture; inclusive actions; fundamental rights; LGBTQIAPN+ community.

INTRODUÇÃO

Antes de qualquer outra definição, e mesmo que as siglas possam variar dentro das organizações e movimentos, será utilizada, como padrão, a sigla LGBTQIAPN+ (podendo, por vezes, ser utilizada a versão LGBT, por sua praticidade) ao mencionar os direitos, interesses ou temas relacionados a:

- Lésbicas: mulheres que sentem atração afetiva e sexual por outras mulheres;
- Gays: homens que sentem atração afetiva e sexual por outros homens;
- Bissexuais: indivíduos que sentem atração afetiva e sexual por homens e mulheres;
- Travestis, Transexuais e Transgêneros: pessoas que têm uma identidade ligada ao seu psicológico, e não ao físico, assumindo o gênero oposto ao do seu nascimento;
- Queer: pessoas que não se identificam com a heterossexualidade e a cisgeneridade, sendo que esse termo já foi utilizado de forma ofensiva à comunidade;
- Intersexo: indivíduos que possuem genitais e hormônios que não se encaixam na forma binária do masculino/feminino;
- Assexuais: pessoas que não possuem interesse sexual;
- Pansexuais: indivíduos que sentem atração por pessoas independentemente de sua identidade de gênero ou sexo;
- Não-binários: pessoas que não se identificam com a binariedade de gênero, masculino ou feminino;
- O sinal de mais (+) serve para abranger todas as orientações sexuais da comunidade.

Os direitos humanos estão presentes em todas as áreas da nossa vida, sendo garantidos a todos. Não podem ser retirados arbitrariamente das pessoas e são essenciais para que os indivíduos participem da sociedade. Para assegurar esses direitos foram criadas internacionalmente declarações, tratados e pactos que visavam uniformizá-los. Muitos deles já foram incorporados às constituições nacionais, tornando-se leis. No Brasil, um exemplo disso é o artigo 5º da Constituição Federal (CF), que estabelece a igualdade entre os indivíduos e busca promover o bem de todos sem discriminação. Internacionalmente, vale ressaltar que o Estado brasileiro é signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH (e suas ramificações) desde sua criação em 1948, sendo seu dever aplicá-los de forma igualitária entre seus cidadãos, conforme explicitado em seu artigo 6º. No entanto, é comum a violação desses direitos, especialmente em relação às populações vulneráveis socialmente, como a comunidade LGBTQIAPN+.

Dessa forma, torna-se essencial a proteção dessas populações pelo Estado, por meio da implementação de políticas públicas que assegurem acesso ao processo político, saúde, educação, emprego e combatam a discriminação. Muitas dessas conquistas são resultados do engajamento da sociedade civil, por meio de organizações que pressionam o Estado e apresentam propostas legislativas. No entanto, observa-se ainda diversas formas de discriminação veladas direcionadas aos LGBT's. Xingamentos, piadas e bullying não são repreendidos da mesma forma que atos misóginos, capacitistas ou racistas. A ausência de uma legislação específica contra a homofobia certamente contribui para a falta de conscientização coletiva.

Como um microcosmo social, refletindo as ações, práticas e decisões, o tratamento dispensado a essa comunidade no mundo empresarial não difere. Essa realidade só mudará quando práticas e ações de diversidade e inclusão fizerem parte da cultura das empresas. Existem legislações que recomendam, auxiliam ou orientam nesse sentido, porém só serão efetivas se as empresas adotarem tais práticas como regra, deixando de ser algo opcional.

Por não ter um consenso, tais ações nem sempre terão o apoio da opinião pública, mas os benefícios trazidos, e a efetivação da sua função social na promoção dos direitos humanos, são maiores do que as perdas que possam acontecer a empresa.

Embora nem sempre essas ações tenham o apoio da opinião pública, os benefícios trazidos e a efetivação de sua função social na promoção dos direitos humanos superam as possíveis perdas que as empresas possam sofrer. É primordial discutir a escassez de iniciativas de diversidade e inclusão para a efetivação da cidadania empresarial, juntamente com a equidade e igualdade, que formam as bases das ações inclusivas. Esses modelos de desenvolvimento são essenciais para garantir os direitos humanos das pessoas LGBT's e sua adequada inserção no mercado de trabalho.

Por fim, a temática das ações inclusivas no mercado de trabalho para a comunidade LGBT's, com enfoque normativo, representatividade e responsabilidade empresarial, é fundamental. É importante destacar a importância da cidadania empresarial inclusiva como uma resposta necessária para a inclusão desse grupo em um novo contexto social. A análise das diferentes ações inclusivas mostra que elas trazem benefícios e desafios, sendo uma opção abrangente diante das diversas demandas sociais.

Primordialmente, será discutida a escassez de iniciativas de diversidade e inclusão para a efetivação da cidadania empresarial, bem como as particularidades que compõem, juntamente com a equidade e igualdade, a tetrade das ações inclusivas. Esses quatro modelos de desenvolvimento contribuem para a efetivação dos direitos humanos dos membros da comunidade LGBT, integrando-os de forma adequada ao mercado de trabalho.

Em seguida, aborda-se a temática das tentativas de ações inclusivas no mercado de trabalho em relação à comunidade LGBT, seja com abordagens normativas, focando na representatividade, ou considerando a responsabilidade empresarial diante desse movimento atual que observa, verifica e questiona as iniciativas empresariais. Isso pode ser verificado, por exemplo, na Ação Civil Pública Cível (ACPCiv) 0020688-37.2021.5.04.0025, exposta também no artigo.

Por fim, será analisado um entendimento sobre a cidadania empresarial inclusiva, visto como uma necessidade de resposta para a inserção desse grupo nesse novo contexto social. Além disso, serão considerados os benefícios e desafios das diversas ações inclusivas, sendo uma opção mais abrangente diante das variadas demandas sociais.

Nesse contexto, metodologicamente, o artigo possui natureza qualitativa; e através do método de perspectiva dialética, será realizada uma revisão bibliográfica e documental, utilizando como fontes livros, artigos, legislações e reportagens. Serão consideradas publicações como tratados e pactos internacionais, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que abordam os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana (ONU, 1948 e 2013); aquelas que discutem conceitos de diversidade, inclusão, equidade e igualdade, como o “Guia Prático de Diversidade e Inclusão para negócios de impacto, do IMPACT HUB BRASIL” (2019-2023); leis relevantes, incluindo o Decreto nº 9.571, que estabeleceu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, promulgadas a partir de 2018 até o primeiro trimestre de 2023; e aquelas que exploram a cidadania empresarial, os benefícios e desafios de implementar iniciativas diversas e inclusivas.

O artigo justifica-se pelo fato de que as empresas desempenham um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ao adotarem práticas inclusivas e diversificadas, elas estão contribuindo para o combate ao preconceito e à discriminação enraizados em nossa sociedade.

É importante ressaltar que a diversidade e a inclusão não são apenas questões de responsabilidade social, mas também são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade das empresas. Em geral, empresas que valorizam a diversidade são mais inovadoras, criativas e lucrativas.

No entanto, o preconceito ainda é uma realidade em muitos setores da sociedade, e é necessário que haja um esforço coletivo para desconstruir essas barreiras. Por isso, a realização de pesquisas

e estudos que abordem a diversidade e a inclusão é fundamental para disseminar informações e promover a conscientização sobre o tema.

Além disso, ao investirem em políticas de diversidade, as empresas podem se beneficiar de um ambiente de trabalho mais acolhedor, colaborativo e produtivo. As empresas que investem em ações inclusivas destinadas à comunidade LGBTQIAPN+ podem obter benefícios tangíveis, como atração e retenção de talentos, melhoria da imagem corporativa e aumento da produtividade e da inovação. A diversidade de pensamentos e experiências proporcionada pela inclusão contribui para o crescimento e o desenvolvimento sustentável das organizações.

Portanto, estudar e implementar ações inclusivas voltadas para a comunidade LGBTQIAPN+ é não apenas uma prática de cidadania empresarial, mas também uma forma de promover a igualdade, a justiça social e o respeito à diversidade na sociedade como um todo. A inclusão é um valor fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, e as empresas têm um papel fundamental nesse processo.

1 ESCASSEZ DE INICIATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO PARA A EFETIVAÇÃO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

Considerando que o indivíduo possua habilidades, formação e experiência que o capacite para a vaga exigida, qual influência a sua orientação sexual deveria exercer para ser selecionado? Seria este algum fator que diminuiria a sua produtividade? Que o desabone perante o mercado de trabalho? Ou ainda, que seria inconveniente para a empresa tê-lo em seu quadro de pessoal? São questionamentos que, teoricamente, não precisariam ser feitos. No entanto, a vulnerabilidade da comunidade LGBTQIAPN+, expressa na sociedade, também se verifica no cenário empresarial. Ter o acesso dificultado, ou refutado, a um trabalho que representa o mínimo de uma sobrevivência digna, não deixa de ser uma forma de exclusão social. Iniciativas, políticas, ou incentivos, que orientem e promovam a inclusão desses indivíduos, tornam-se necessárias para minorar os efeitos negativos da efetivação de suas cidadanias plenas.

Muito do que foi conquistado pelos LGBT's, é resultado do seu ativismo, que procurou, desde sempre, estar aliado ao feminismo e ao movimento negro, devido à sua semelhança, em especial, a questões de gênero e de sexualidade. Iniciou-se na década de 1970 com os gays; seguidos, na de 1980, pelas lésbicas; nos anos 90, por transexuais e travestis, e na virada do milênio, por bissexuais. Assim, apesar de parecer somente uma “sopa de letrinhas”, percebe-se que a própria evolução da sigla, que retrata a comunidade, é uma constante busca de formas de inclusão e representatividade.

A sociedade é desenvolvida em torno de um padrão humano (homem cisgênero, branco, com orientação heterossexual, cristão, sem deficiências...) considerado o “normal”, sendo este o mais íntegro, o ideal de perfeição. Apresentar alguma característica física, moral ou social diferente, é ser estereotipado. Tudo que não se encontra nesse enquadramento social é posto em segundo plano, tendendo a ser marginalizado na sociedade. Entretanto, como apregoa Santos (1997, p. 119): “[...] as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”.

Desse modo, surge o debate sobre a diversidade e inclusão. Por vezes, erroneamente, consideram-nas como se fossem sinônimos. Tais processos são mais que semelhantes, complementam-se. E, por conseguinte, compete um melhor entendimento desses conceitos e onde se inserem.

1.1 AS SINGULARIDADES DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO

A diversidade refere-se à variedade de características e diferenças entre indivíduos, grupos ou culturas. Essas diferenças podem ter origens diversas, como étnicas, raciais, culturais, de gênero, de orientação sexual, religiosas, entre outras. A valorização da diversidade implica em respeitar, aceitar e reconhecer essas diferenças, promovendo a convivência harmoniosa e a inclusão de todos, sem discriminação.

Já inclusão no ambiente de trabalho é sentir-se seguro para ser quem é, permitindo que a empresa possa extrair o melhor de cada funcionário. É considerada:

[...] o sentimento de pertencimento, acolhimento e respeito que cada pessoa vivencia dentro dos espaços compartilhados (organizações, universidades e até o ambiente familiar). Ela representa um conjunto de ações que proporcionam às pessoas se sentirem protagonistas da própria história, vivenciando as experiências conforme a sua singularidade (Impact Hub Brasil, 2021, p. 13).

Valorizar a diversidade e a inclusão é compreender a singularidade de cada indivíduo e ampliar sua consciência, respeitando as diferenças do outro e obtendo uma melhor visão do mundo ao seu redor. Observa-se que, quanto mais pessoas estiverem inseridas no mercado de trabalho, haverá mais acesso a bens e serviços produzidos pelas próprias empresas, promovendo o crescimento da sociedade. No final, todos sairão beneficiados.

Além desses conceitos amplamente divulgados, outros dois já estão sendo difundidos e incorporados a esse cenário, formando a téttrade das ações inclusivas.

1.2 TÉTRADE DAS AÇÕES INCLUSIVAS

Os conceitos de diversidade e inclusão, anteriormente mencionados, são considerados fundamentais na elaboração de um guia para as entidades que se propõem a cumprir suas funções sociais por meio de iniciativas inclusivas. Contudo, nos dias de hoje, para que qualquer ação seja considerada abrangente, é necessário também levar em conta dois outros fatores: equidade e igualdade.

A confusão em torno dos conceitos e da aplicação da equidade e da igualdade também não é incomum. No caso da equidade, trata-se de não oferecer o mesmo suporte a todos, reconhecendo que algumas pessoas necessitam mais ajuda do que outras. Em outras palavras, a equidade parte do princípio de que existem indivíduos que nascem com certos privilégios, enquanto outros enfrentam barreiras para alcançar seus objetivos. Na equidade, uma regra é adaptada a uma situação específica para tornar as circunstâncias mais justas. Para que as oportunidades sejam semelhantes, é importante considerar as necessidades e peculiaridades de cada indivíduo, o que resulta em uma maior justiça social. Já a igualdade busca eliminar as diferenças e tratar a todos de maneira igual, respeitando a dignidade como uma característica fundamental de todos os seres humanos (Impact Hub Brasil, 2021, p. 13).

Para que esses conceitos se tornem realidade e sejam implementados de forma sustentável nas práticas de responsabilidade social empresarial, é fundamental o envolvimento da liderança empresarial (a mudança precisa vir de cima para baixo), acompanhamento formal dos colaboradores contratados, formação de grupos que possam sugerir ações e conscientização contínua sobre o tema (Instituto Ethos, 2013).

Atualmente, há uma nova visão social que demanda que as empresas assumam a responsabilidade por sua função social. Isso inclui o acompanhamento, fiscalização e questionamento das práticas

empresariais, como evidenciado no contexto da Ação Civil Pública Cível 0020688-37.2021.5.04.0025 que impactou a concepção da cidadania empresarial (Porto Alegre, 2021).

A ação, movida por três organizações civis contra duas corretoras de títulos e valores imobiliários que atuam no estado do Rio Grande do Sul, exigia reparação por danos morais coletivos e a elaboração de um plano de não discriminação devido a uma prática de contratação pouco diversificada. A partir de imagem e vídeo publicados na internet, em junho de 2021, disseminou-se a constatação de que a equipe, de umas das rés, era formada integralmente por pessoas brancas e jovens. Não havia negros, poucas mulheres e pessoas acima de 40 anos, e não se tinha noção do cumprimento da cota de deficientes. Entre as contestações, constava a de que inexistia uma obrigação legal e de promoção da diversidade (Porto Alegre, 2021).

Chamado para se pronunciar como fiscal trabalhista sobre a ação, o Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul – MPT/RS assim o fez:

[...] a motivação para esta demanda, que foi a publicação de foto e vídeo, são demonstrações inequívocas de 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 esta ação lança base para que mais alguns passos importantes possam ser dados na construção de uma sociedade livre, justa, solidária[...] (Porto Alegre, 2021, p. 9).

Ressaltou, ainda, que a indiferença é discriminar também; e, o reconhecimento por parte das demandadas da:

[...] existência do racismo estrutural e do patriarcado no Brasil e no mundo, causando efeitos nocivos na sociedade; reconhecem a relevância da causa e da normatividade aplicável; falam que não há divergência, mas sim convergência; mas entendem não ter obrigação legal de responder às pretensões... Aspecto de suma importância, no campo da discriminação e da exclusão, é que o não-agir significa discriminar e excluir... Ainda, a cegueira deliberada não ajuda no enfrentamento à discriminação, ao contrário, conduz à inação e assim contribui para a perpetuação dessa prática (Porto Alegre, 2021, p. 24-25).

O parecer do MPT-RS concluiria, ainda, que:

[...] enquanto as empresas utilizarem, como parâmetro das suas ações, essa “realidade” das estatísticas, o racismo estrutural e o patriarcado – dentre outras “instituições” – não serão vencidos, pois é evidente que a postura das Rés... só faz reproduzir o mesmo quadro, marcado pela discriminação... toda a empresa é socialmente responsável, devendo buscar a construção de uma sociedade sustentável e justa, responsabilizando-se pelos resultados e impactos de suas ações e atividades empresariais no meio natural e social afetados. Nessa busca, faz-se mister que aquele que explora atividade econômica respeite e valorize as diferenças como condição fundamental para uma relação ética e de desenvolvimento da pessoa, cabendo-lhe estimular a promoção da diversidade cultural, social e étnica, jamais tolerando a discriminação no seio da sua atividade empresarial ou mesmo na cadeia em que está inserida [...] (Porto Alegre, 2021, p. 29-31)

A mudança de paradigma em relação ao conceito de cidadania empresarial é evidente atualmente, devido às diversas ações inclusivas que estão sendo implementadas.

2 TENTATIVAS DE AÇÕES INCLUSIVAS NO MERCADO DE TRABALHO QUANTO A COMUNIDADE LGBT'S

Apesar de escassas e tímidas, algumas ações inclusivas buscam normatizar as práticas de promoção dos Direitos Humanos em relação à comunidade LGBT, quer sejam diretas ou não. Nesse sentido, merecem destaque a equiparação da união estável homoafetiva realizada em 2011, bem como a equiparação da LGBTfobia ao crime de racismo em 2019 pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Ambas as decisões foram proferidas, mesmo diante da inexistência de legislação específica sobre a temática.

Contudo, com o decorrer do tempo, algumas ações tiveram impacto positivo na qualidade de vida dessa comunidade, seja em termos legislativos ou não.

2.1 INICIATIVAS NORMATIVAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

A crença de que o mercado, por si só, geraria ações públicas e privadas que regularizariam quaisquer tipos de desigualdades, reverteu-se, atualmente, em uma outra realidade, sendo, muitas vezes, até mesmo causador destas. Neste caso, desrespeitos e exclusões dos direitos humanos nos ambientes empresariais merecem a atenção do Estado no seu papel de fomentar a defesa e prevenir suas violações (Damásio, 2021).

Apesar de algumas alegações, discorre-se que, se ainda insuficientes, existem legislações inclusivas que buscam normatizar as práticas e ações de promoção dos direitos humanos LGBT's, diretamente, ou por análise extensiva. Dentre essas, pela sua representatividade e importância, cita-se o Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018 que estabeleceu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, e no seu art. 8º, parágrafo IX relacionou o tema: “[...] IX – respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial” (Brasil, 2018).

O decreto é destinado a médias e grandes empresas que atuam no país. Para microempresas ficou estabelecido que as mesmas cumpririam dentro das suas capacidades financeiras. E, não é impositivo, mas quem aderir facultativamente poderia receber um selo denominado “empresa e direitos humanos”.

2.2 INICIATIVAS COM ENFOQUE PARA A REPRESENTATIVIDADE

A iniciativa mais representativa para essa comunidade, e todas as populações minoritárias que compõem uma empresa, é a criação de grupos de afinidades. Nestes, há acolhimento, todos são ouvidos e suas demandas são colocadas na pauta de discussão. Para isso, é necessária a institucionalização dentro das políticas e condutas de diversidade de uma organização. Sem isso, não passarão de enfeites, não possuirão robustez e ações ordenadas que efetivem as reivindicações. Vale ressaltar que grupos de afinidades são diferentes de comitês de diversidade. Estes funcionam como um canal que auxilia no atendimento das diferentes solicitações dos grupos de afinidades.

Em resumo, não é possível falar em iniciativas inclusivas se não se ouvem as demandas dos beneficiários. Os indivíduos precisam sentir-se representados. Esse tratamento adequado já é uma realidade para algumas empresas que criaram ações que atendem às diversidades existentes:

- Inserem o monitoramento de dados relativos a queixas de empregado/as nos sistemas de indicadores socialmente responsáveis da empresa;

– Propõem adoção de equidade no tratamento dos direitos conferidos a profissionais heterossexuais; (...)

– Estabelecem planos de ação visando a inserção do tema na cadeia de negócios com cláusulas de não discriminação ou práticas de ação afirmativa junto a empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT (OIT, 2015, p. 69).

Ao respeitar a diversidade e incluir indivíduos representativos da sociedade, a empresa atrairá novos talentos, agregando o que de melhor cada um tem a oferecer ao seu processo. Um ambiente seguro e respeitoso resulta em pessoas mais felizes e dispostas a contribuir. Proporcionar igualdade de gênero, acessibilidade e oportunidades para todos faz parte da visão futurista da empresa, que não exclui, mas agrega.

2.3 A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL DIANTE DA TÉTRADE DAS AÇÕES INCLUSIVAS PARA A COMUNIDADE LGBT'S

Um trabalho digno é um direito de todos aqueles que buscam ocupações, ou para os que já as possuem. Para tanto, é necessário considerar, desde a elaboração do ambiente de trabalho, a diversidade, inclusão, equidade e igualdade. Não se pode acreditar que haja homogeneidade de vivências e personalidades no ambiente corporativo, onde todos os que compõem este local agem e lidam de forma padronizada com sua maneira de ser e entender o mundo. As empresas têm uma responsabilidade social na discussão sobre esse tema:

Expressar uma opinião pessoal que desrespeite os direitos humanos LGBT ou praticar discriminação contra o segmento coloca a empresa em risco em vários sentidos (opinião pública, multas, processos etc.). Como ficam os/as empregados/as do segmento LGBT quando a empresa, por meio de sua alta liderança, se posiciona contrariamente a seus direitos? (OIT, 2015, p. 58).

Uma empresa responsável precisa incluir a todos, e no caso dos LGBT's, ela se deparará com “[...] os temas da orientação sexual, da identidade de gênero..., bem como com seus sujeitos concretos demandando vagas, [...], tratamento respeitoso, oportunidades de desenvolvimento na carreira e equidade[...]” (OIT, 2015, p. 16). É o caso, por exemplo, da utilização do nome social por transgêneros. A pluralidade é um desafio, mas também uma vantagem. Soluções para problemas advêm com mais facilidade quando se tem diferentes pontos de vista.

Neste ponto, a equidade por benefícios pelas empresas a seus funcionários, merece um especial destaque. Desde que o STF reconheceu, por meio do julgamento da ADI 4277, em 2013, que as relações homoafetivas desfrutam do mesmo regime jurídico das uniões estáveis convencionais, permitiu, também, que todos os LGBT's tivessem acesso aos mesmos direitos que casais heteroafetivos, tais como: herança, visto permanente, pensão alimentícia, direito sucessório, previdenciário e assistencial. No contexto trabalhista, incluem-se direitos como licença para adoção ou para acompanhamento de companheiro doente, inclusão no plano de saúde oferecido pela empresa, auxílio-creche, descontos em farmácias, entre outros.

3 A BUSCA PELA CIDADANIA EMPRESARIAL INCLUSIVA

Inseridas na sociedade, as empresas empregam multidões e, conseqüentemente, possuem um enorme poder de persuasão sobre a sociedade. Funcionam como agentes transformadores da realidade social. Diante dessa oportunidade, são constantemente chamadas a se posicionar, agir e promover

ações que combatam as desigualdades e discriminações. O início de tudo se dá na criação de uma cultura interna diversa e inclusiva.

Não basta apenas realizar discussões institucionais ou estipular princípios contra práticas lgbtfóbicas em suas empresas, se não os colocarem em prática. Percebe-se que ser LGBT em ambientes empresariais ainda é, na maioria das vezes, viver escondendo quem realmente se é, desperdiçando energia com receio de retaliações. Os rótulos e preconceitos enfrentados por esses indivíduos afetam seu desenvolvimento e crescimento profissional, reduzindo sua produtividade e eficiência. Isso já representa uma desvantagem para esse público neste mundo altamente competitivo e globalizado.

A sociedade do século XXI está cada vez mais consciente, exigindo atuações mais responsáveis tanto socialmente quanto ecologicamente. Nesse cenário, são necessárias novas concepções que atendam a essa nova realidade. O conceito de cidadania empresarial é uma delas. Este, foi definido por Durão e Pinto (2020, p. 15) como um:

[...] conceito plural e mais abrangente de atuação eficaz, incluindo a filantropia e a responsabilidade social, transformando a empresa em agente econômico e social, que contribui, em escala global, com investimentos em bem-estar para os seus funcionários, clientes, fornecedores e parceiros, bem como toda a comunidade.

Um dos princípios de uma empresa socialmente responsável é a diversificação de seus quadros funcionais, proporcionando oportunidades equitativas a todos, e reconhecendo que, por diversas razões, alguns partem de pontos iniciais mais favoráveis para alcançar os mesmos objetivos. Aqueles que enfrentam maiores desafios merecem uma atenção especial.

A responsabilidade social empresarial deve quebrar o ciclo de desigualdade e exclusão enfrentado pela comunidade LGBT, promovendo o respeito mútuo e valorizando o desempenho individual. Em meio à diversidade, é fundamental não rotular ninguém e focar na essência de cada pessoa, reconhecendo o valor do indivíduo único. Promover o desenvolvimento de todos, eliminando barreiras, criando oportunidades e incentivando o crescimento profissional, com a consciência de que todos podem alcançar posições de liderança.

Ao reunir talentos e ideais, é possível transformar a realidade, construindo um mundo onde cada indivíduo tem o direito de ser quem é, em um ambiente respeitoso e propício para todos.

Uma empresa que adota a filosofia da responsabilidade social compreende que é corresponsável pela solução dos problemas que afetam as comunidades onde está inserida. Contribui para o desenvolvimento sustentável e consciente dos indivíduos, combatendo todas as formas de discriminação contra a comunidade LGBT, tanto dentro da empresa quanto em sua cadeia produtiva. Deve-se questionar se estão sendo oferecidas oportunidades para pessoas transexuais e se estão sendo proporcionadas oportunidades de destaque para membros dessa comunidade. Não se deve reduzir as ações a um mero oportunismo, associando a imagem da empresa a essas lutas sociais.

4 AÇÕES DIVERSAS E INCLUSIVAS, SEUS BENEFÍCIOS E DESAFIOS

Ações diversas e inclusivas por parte das empresas fazem parte de um movimento de resposta que atenda simultaneamente aos crescentes intentos provenientes da sociedade, sua responsabilidade e função social, e as normas estabelecidas internacionalmente sobre direitos humanos. Por um lado, há empresas que só se movimentam quando obrigadas, mas já há uma grande parte ciente de seus compromissos e que tomam iniciativas de forma autônoma, indo além de estratégias de marketing destinadas a esse nicho de mercado.

Para tanto, existe uma rede de apoio constituída por entidades nacionais e internacionais que estudam, recomendam e estimulam iniciativas mais inclusivas destinadas à comunidade LGBTQIAPN+. Vale ressaltar as ações exercidas por entidades públicas internacionais, nacionais e privadas, seguindo as cartilhas, padrões e Guias da ONU, Prefeitura do Rio de Janeiro e Instituto Ethos, conforme estão sintetizadas a seguir:

– Em 2017, a ONU lançou os “Padrões de Conduta para Empresas – Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo”. Resumidamente, são cinco padrões a serem seguidos:

1. Em Todas as Ocasões, RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS;
2. No Local de Trabalho: ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO;
3. APOIAR indivíduos LGBT’s ... para que possam trabalhar com dignidade e sem estigma;
4. No Mercado: PREVENIR OUTRAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS, e
5. Na Comunidade: AGIR NA ESFERA PÚBLICA (ONU, 2017, p. 5-6).

Em 2013, o Instituto Ethos já havia lançado a cartilha intitulada “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT”, a qual visava orientar as práticas empresariais inclusivas em relação ao tema. Para o Instituto Ethos (2013, p. 26-27):

Promover a diversidade na gestão empresarial significa compromisso com demandas legítimas da sociedade e da própria organização, expressas na sua identidade organizacional missão, visão, valores, princípios, códigos de conduta e políticas relacionadas a essa identidade. A empresa se torna mais perene quando consegue combinar os interesses legítimos da sociedade com os interesses legítimos do negócio expressos em seu propósito, maneira de ser, de realizar suas atividades e se relacionar com diferentes stakeholders.

Elaborou, ainda, dez compromissos que as empresas deveriam assumir com o objetivo de promover os direitos humanos LGBT’s, a saber:

1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT;
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT;
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT;
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT;
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT;
6. Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing;
7. Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes;
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT;
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor;
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade (Instituto Ethos, 2013, p. 48).

– Prefeitura do Rio de Janeiro

A Prefeitura do Rio de Janeiro, por meio da CEDS (Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual), elaborou em 2019 um “Guia da Diversidade LGBT, saúde, atendimento e legislação”, por compreender ser necessário a compilação em um documento dos serviços e direitos que eram

disponibilizados na cidade para esclarecer e orientar essa comunidade e a sociedade de forma geral. Assim, teriam-se políticas públicas formalizadas, que iriam além de uma gestão, e em que todos os seus municípios eram reconhecidos e incluídos no orçamento da cidade (Rio de Janeiro, 2019).

O Guia possuía um glossário sobre a sigla LGBT, elencava algumas legislações com destaque para as municipais (carteira de identidade social, retificação de nome e gênero, protocolo de atendimento a mulheres trans e travestis nas delegacias de atendimento à mulher...), o atendimento inicial do processo transexualizador na rede de atendimento à saúde no Rio de Janeiro, entre outros serviços que visavam garantir o mínimo de dignidade e cumprimento dos direitos fundamentais de todos.

Os governos em todas as esferas, a sociedade civil de forma geral e as empresas, em especial, com seu caráter formador em todos que a circundam, devem assumir um pacto de diversidade e inclusão. A diversidade no âmbito empresarial promovendo um ambiente de trabalho inclusivo para a comunidade LGBTQIAPN+, onde esses indivíduos possam expressar o seu eu genuíno, têm muito a beneficiar-se, e dentre as vantagens, as principais seriam (Impact Hub Brasil, 2021; Sanches, 2022):

- Diferentes habilidades e pontos de vista são muito valiosos para a resolução e previsão de problemas, uma vez que pessoas com ideias semelhantes ficam presas em um estado de inércia;
- Novas ideias criativas raramente surgem de indivíduos estabelecidos;
- O aumento da produtividade e da inovação tende a ser mais consistente;
- Motivação e comprometimento ocorrem em maior escala;
- Maior respeito e compreensão levam a uma redução de conflitos;
- A saúde mental dos colaboradores melhora;
- A empresa se torna uma referência interna e externa, retendo mais talentos e reduzindo a rotatividade;
- Por fim, a empresa se torna mais competitiva diante das mudanças de mercado.

Alguns duvidam desses resultados, considerando-os apenas mais uma forma de concessão desnecessária de direitos. No entanto, o embate surgido das discussões sobre essas ações inclusivas é presente em praticamente todo o mundo. Uma abordagem diversificada e inclusiva, mesmo que inicialmente não pareça lucrativa, é a escolha mais generosa e abrangente diante da vasta gama de aspirações que compõem as demandas sociais. A exclusão resultante da falta de oportunidades alimenta as fileiras dos menos privilegiados, que lutam para atender às suas necessidades básicas.

Por outro lado, não se deve exigir com urgência, e sem planejamento, a contratação de grupos historicamente excluídos e subrepresentados no ambiente de trabalho, como mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+ ou outros, em detrimento das qualificações necessárias para a organização. Sem preparação, o contratado possui maiores possibilidades de falhar, e só contribuir com as conjecturas que se baixaram os padrões de ingresso na empresa.

A resistência a essas ações muitas vezes está relacionada a questões religiosas, porém é válido defender a coletividade mais vulnerável, mesmo que vá contra a maioria. É fundamental que as críticas não impeçam o tratamento adequado aos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a não discriminação, o respeito às diferenças e o acesso ao mercado de trabalho. Como afirmou o ex-Secretário-Geral da ONU, Ban Ki-moon:

Alguns vão se opor à mudança. Eles podem invocar a cultura, a tradição ou a religião para defender o status quo. Tais argumentos foram usados para tentar justificar a escravidão, o casamento infantil, o estupro no casamento e mutilação genital feminina"... Eu respeito a

tradição, cultura e religião, mas elas nunca podem justificar a negação dos direitos básicos (ONU, 2013, p. 1).

O fato é que a cidadania empresarial é a maneira como as empresas podem colaborar com a sociedade, auxiliando na sua transformação para algo mais justo. Mesmo havendo normas que regulamentam o assunto, a adoção é voluntária. Os benefícios para seu público interno e externo são mais importantes do que quaisquer críticas que possam surgir. Evitar, ignorar ou não incorporar a diversidade em sua equipe de profissionais pode ser interpretado como uma forma de se esquivar da discussão polarizada sobre o tema, protegendo sua imagem. No entanto, um benefício material imediato pode não ser duradouro e não cumprir a função social da empresa. Atualmente, a imagem diante da comunidade em geral tem muito mais influência nas decisões de compra dos consumidores do que no passado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alguns grupos, historicamente, possuem vantagens e uma ascensão mais fácil a cargos e melhores posicionamentos dentro da sociedade e nas empresas. É um fato que nenhum Estado alcançará o mais alto nível socioeconômico-cultural sem a inclusão de minorias, além de estimular o desenvolvimento da identidade cidadã desses grupos.

A diversidade, no entanto, requer uma ampliação do entendimento do que é valorizado e faz compreender como a sociedade é composta por pluralidade. Apesar dos obstáculos, é possível inferir que as ações de diversidade e inclusão impulsionam o desenvolvimento. Os indivíduos podem visualizar a possibilidade de crescimento nas empresas com base em suas habilidades, e não nas características que os definem.

No que diz respeito às empresas, aquelas que estão cientes desse fenômeno já estão colhendo benefícios. Além de reconhecerem a necessidade da diversidade e inclusão, seja por obrigação legal ou voluntariamente, elas começam a perceber que a diversidade também é consumidora e valorizam a representatividade em comerciais, campanhas publicitárias, entre outros.

Além disso, ao adotar políticas inclusivas, as empresas demonstram seu compromisso com a diversidade e a igualdade de direitos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Essas ações também podem impactar positivamente a imagem da empresa perante seus consumidores e investidores, fortalecendo sua reputação e sua relação com a comunidade.

Suas repercussões ultrapassam o ambiente interno da empresa, pois pode influenciar outras organizações a adotarem práticas mais inclusivas e respeitadas com a diversidade. Dessa forma, as ações inclusivas destinadas à comunidade LGBTQIAPN+ podem ter um impacto significativo no cenário empresarial brasileiro, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e respeitosa.

Nota-se que a relevância dessas práticas vai além do senso comum, pois desafia estereótipos e preconceitos enraizados na sociedade, promovendo a desconstrução de padrões discriminatórios e a valorização da diversidade como fator de enriquecimento e desenvolvimento. Ao reconhecer e respeitar a diversidade de gênero e orientação sexual, as empresas podem criar ambientes mais acolhedores e estimulantes, que permitem que todos os colaboradores se sintam seguros e valorizados em seu local de trabalho.

Assim, as contribuições das ações inclusivas destinadas à comunidade LGBTQIAPN+ para a cidadania empresarial no Brasil podem ser resumidas em:

1. Promoção da igualdade e diversidade: as empresas devem adotar políticas inclusivas para garantir que todos os indivíduos, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero, sintam-se respeitados e representados no ambiente de trabalho.

2. Cumprimento da legislação: No Brasil, existem decisões judiciais das altas cortes que garantem direitos e proteção à comunidade LGBTQIAPN+, como o julgamento pelo STF que reconheceu a união estável homoafetiva. As empresas devem cumprir essas decisões e garantir a igualdade de direitos para todos os seus colaboradores.

3. Melhoria do ambiente de trabalho: Ao promover a diversidade e inclusão, as empresas criam um ambiente mais positivo e acolhedor para todos os seus funcionários, o que pode contribuir para a redução do preconceito e discriminação no local de trabalho (aumentando a produtividade dos colaboradores).

4. Atração e retenção de talentos: Empresas que adotam práticas inclusivas tendem a atrair e reter profissionais talentosos, que valorizam a diversidade e buscam trabalhar em ambientes que respeitem suas identidades e diferenças.

5. Contribuição para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária: Ao se engajar em ações inclusivas, as empresas contribuem para a promoção de uma sociedade mais justa, igualitária e respeitosa, onde todos os cidadãos possam viver com dignidade e em plena cidadania.

No final, as empresas fazem parte da sociedade e são compostas por pessoas. Em um ambiente diversificado e inclusivo, elas podem se expressar verdadeiramente, aumentando sua produtividade e qualidade. Todos têm o direito de exercer a profissão que desejam, desde que possuam as qualificações necessárias. Um ambiente em que diferentes vivências coexistem é tão ou até mais enriquecedor do que aqueles que seguem padrões.

Embora alguns argumentem que é responsabilidade do Estado viabilizar a realização dos direitos humanos e reduzir as desigualdades e discriminações sociais, sem o engajamento de toda a sociedade esse objetivo não será alcançado. As empresas, portanto, têm um papel fundamental como agentes de transformação. Quem realiza atividades econômicas deve respeitar e valorizar as diferenças, promovendo as diversas variantes socioculturais e étnicas e nunca tolerando discriminações dentro de sua empresa ou em sua cadeia produtiva.

Essas ações são altamente influenciadoras, devem ser incentivadas, possuem o potencial de transformar não apenas as empresas, mas também a sociedade como um todo, promovendo a cidadania empresarial e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para todos os cidadãos brasileiros. Pesquisas sobre elas estimulam, promovem e fundamentam processos de decisão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 18 abr. 2023.

DAMÁSIO. **O caso da empresa que não contrata pessoas negras**: repercussões jurídicas. São Paulo: Damásio, 2021. Disponível em: <https://damasio.vteximg.com.br/arquivos/O%20caso%20da%20empresa%20que%20n%C3%A3o%20contrata%20pessoas%20negras%20-%20repercuss%C3%B5es%20jur%C3%ADdicas.pdf?v=1>. Acesso em 18 abr. 2023.

DURÃO, Pedro; PINTO, Juliana Araújo. Dilemas contemporâneos da empresarialidade: produtividade dos negócios e human rights approach na pandemia. **Conpedi Law Review**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 216-235, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/7161/pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

IMPACT HUB BRASIL. **Guia prático de diversidade e inclusão para negócios de impacto**. São Paulo: IMPACT HUB, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://brasil.impacthub.net/wp-content/uploads/2021/12/E-book-Guia-pr%C3%A1tico-de-Diversidade-e-Inclus%C3%A3o-para-neg%C3%B3cios-de-impacto-1.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT**: orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 16 abr. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: UNAIDS, 2015. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf. Acesso em: 17 maio 2023.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Brasília, DF: UNICEF, 1948. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Nascidos e livres e iguais**: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos. Brasília, DF: UNAIDS Brasil, 2013. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Padrões de conduta para empresas**: enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo. Genebra: CDH, 2017. Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

PORTO ALEGRE. Ministério Público do Trabalho. **ACPCiv 0020688-37.2021.5.04.0025**. Porto Alegre: Ministério Público do Trabalho, 2021. Disponível em: https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2021/10/27/parecer_ACPCiv_0020688-37.2021.5.04.0025_educafro.pdf. Acesso em 18 abr. 2023.

RIO DE JANEIRO. Prefeitura municipal. **Guia da diversidade LGBT, saúde, atendimento e legislação**. Rio de Janeiro: Prefeitura municipal, 2019. Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/dls-tatic/10112/9492017/4238301/GuiadaDiversidade.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2023.

SANCHES, Elizabeth Navas. Diversidade e inclusão: ações que toda empresa deve conhecer para criar equipes multidimensionais. **UPY**, São Paulo, nov. 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/acoes-de-diversidade-e-inclusao>. Acesso em: 15 abr. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Uma concepção multicultural de direitos humanos. **Lua Nova**, São Paulo, n. 39, p. 105-201, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/gVYtTs3QQ-33f63sjRR8ZDgp>. Acesso em: 20 abr. 2023.

Como citar: PEREIRA DA COSTA, Cícero; THOMASI, Tanise Zago. Ações inclusivas destinadas a comunidade LGBTQIAPN+ como práticas da cidadania empresarial no Brasil. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 28, n. 2, p. 71-86, jul. 2024. DOI: 10.5433/2178-8189.2024v28n2p71-86. ISSN: 2178-8189.

Recebido em: 29/02/2024.

Aprovado em: 02/05/2024.