



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES – CCHLA
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS, CIDADANIA E
POLÍTICAS PÚBLICAS – PPGDH

Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro:
interfaces entre direitos humanos e empresas

Nathan Chagas Simões

João Pessoa-PB

2024

Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro:
interfaces entre direitos humanos e empresas

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas (PPGDH) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).
Linha de Pesquisa 3: Territórios, Direitos Humanos e Diversidades Socioculturais.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Manoel Elíbio Junior

João Pessoa-PB

2024

Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro:
interfaces entre direitos humanos e empresas

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas (PPGDH) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).
Linha de Pesquisa 3: Territórios, Direitos Humanos e Diversidades Socioculturais.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Manoel Elíbio Junior

A Banca Examinadora composta pelos professores e pela professora abaixo, sob a presidência do primeiro, submeteu o candidato à defesa em nível de obtenção da titulação de Mestrado Acadêmico e aprovou a dissertação em ____/____/____:

Prof. Dr. Antonio Manoel Elíbio Junior

Orientador – Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas da Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Profa. Dra. Ruth Henrique da Silva

Professora do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas da Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof. Dr. Felipe de Baére Cavalcanti Dalbuquerque

Doutor em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília – UnB

João Pessoa-PB

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S593r Simões, Nathan Chagas.

Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro : interfaces entre direitos humanos e empresas / Nathan Chagas Simões. - João Pessoa, 2024.
141 f. : il.

Orientação: Antonio Manoel Elíbio Junior.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Direitos Humanos. 2. LGBTI+. 3. Setor privado. I. Elíbio Junior, Antonio Manoel. II. Título.

UFPB/BC

CDU 342.7(043)

*A todas as pessoas LGBTI+ anteriores a mim que permitiram
que, hoje, meus afetos e minha existência pudessem ser públicos.
A todas que precisaram ter suas vidas ceifadas, seus corpos
violados e suas subjetividades aniquiladas para que nossa
comunidade conquistasse todos os espaços do Estado, do
mercado e da sociedade. A todas que lutam, diariamente, por um
Brasil mais afetuoso e gentil com a Diversidade & Inclusão.*

Agradecimentos

Desde a minha graduação, tenho entendido a importância de fazermos das nossas vidas e existências um ato político. Seja segurando a mão do meu namorado na rua, seja disputando a academia enquanto um sujeito e um pesquisador LGBTI+, seja lembrando meus ambientes de trabalho todos os dias que sou um homem gay; fazer da minha sexualidade uma poesia contínua de eco da minha voz se torna um dever diário.

Quantas pessoas existiram e resistiram na arte, na ciência e na sociedade, gritando por espaço e respeito? Quantas Cássias e quantos Cazuzas passaram pelos lares das “famílias tradicionais”, romperam com a norma hipócrita brasileira e reverberaram aos quatro ventos seus afetos e suas potências enquanto LGBTI+?

Infelizmente, as violências homotransfóbicas ainda nos amedrontam, desde as senhorinhas cidadãs de bem que me fuzilam no olhar em um espaço público até as professoras ditas progressistas de Universidades Públicas que esquecem que homens trans menstruam e podem engravidar. O “simples” não nomear nos invisibiliza, mata e apaga – não à toa as tantas travestis que não têm seus nomes sociais reconhecidos em atestados de óbito e manchetes de jornais. Por isso, os afetos e encontros que a Universidade de Brasília e a Universidade Federal da Paraíba proporcionaram à minha trajetória foram essenciais para que eu me mantivesse na academia e seguisse feliz e orgulhoso pela minha própria sexualidade, principalmente por eu conviver com tanta gente única, diferente e, em seu maior primor, potente – potente em vida e em história.

Um obrigado muito especial ao meu querido orientador Tony, que simboliza, em essência, o conceito de representatividade em uma instituição desafiadora e massacrante como a academia. Obrigado por abraçar minha pesquisa, por aguçar minha lente de visão decolonial e por ser você mesmo, sem barreiras, na sala de aula e no dia a dia.

Também quero agradecer à minha querida professora Ruth e ao meu querido amigo Felipe por aceitarem meu convite e acompanharem mais um episódio tão importante na minha trajetória acadêmica e pessoal. A autenticidade da Ruth e a gentileza do Felipe não poderiam ser mais acolhedores para mim neste momento.

Queria registrar especial agradecimento a todas as pessoas que disponibilizaram seu tempo e seus relatos para compor as reflexões que me levaram a esta pesquisa e contribuir, via suas potências, com os desdobramentos teóricos, conceituais e empíricos deste trabalho científico. Sem isso, não teria me conectado de tal forma com a pesquisa!

Super obrigado também a todas as pessoas maravilhosas que passaram pela graduação e pelo mestrado comigo e transformaram essas duas experiências em séries tragicômicas e muito divertidas de revisitar. Anna, Mila e Yasmin, obrigado mil por serem os melhores presentes que a UnB poderia ter me dado; e Paulo e Ricardo, agradeço demais o nosso divã e a troca semanal de dores e risadas do percurso.

À minha mãezinha e ao meu amigo velho por me amarem incondicionalmente e viverem a minha vida de pertinho. Se não fosse o suporte e o afeto de vocês dois, a estrada teria sido muito mais esburacada e cansativa. Obrigado por sentirem orgulho de mim e me incentivarem, cada vez mais, a me orgulhar e me superar. Vocês são a razão de eu estar no mundo e de eu lutar, todos os dias, para que ele seja melhor. Amo vocês!

À minha maninha mais do que especial por todas as conversas, todos os desabafos e todos os carinhos que sempre trocamos. Obrigado por contrariar comigo a estatística de irmãos que não se celebram nem se dão bem e por me amar como sou!

Ao Vivico por embarcar na jornada de mudanças interestaduais e alegrar meus dias exaustivos de conciliação entre trabalho e aulas presenciais. Eu te amo!

Aos meus dois gatinhos lindos que fizeram parte do meu dia a dia pessoense e me deram força para continuar lutando por suas vidas e sua felicidade. Meus filhinhos!

À Lu e ao Pru por me acolherem em João Pessoa, confiarem em mim para celebrar o amor deles e me estimularem a valorizar e a amar as pequenas coisas da vida. É graças à simplicidade e verdade de vocês que eu vim parar na UFPB. Amo vocês!

À Cami, com a fala mansa e o sotaque que me acalmam e me lembram de casa, por ter confiado sempre no meu trabalho e me incentivado a ser minha melhor versão.

À Marcelle e à Maria Clara por transformarem a UFPB e o estado da Paraíba em um lar. O que seria uma breve passagem de um ano se tornou uma das experiências mais marcantes da minha trajetória acadêmica e profissional, e o amor de vocês viabilizou isso e a conexão linda que desenvolvemos. Obrigado por existirem!

À Nathy, à Clarinha, à Bu e à Winniezinha por serem minhas incondientes melhores amigas, parceiras de vida e companheiras de trabalho neste mundo louco de risadas, surtos, lágrimas e amores. Sem vocês a vida não teria graça nem sentido. Obrigado por tudo, desde me amarem de propósito até jogarem Overcooked comigo.

Às minhas queridas lavages, aos meus colegas da linha três e a todas as pessoas em todo lugar ao mesmo tempo: muito obrigado por fazerem parte da minha história.

Enfim, muitíssimo obrigado a todo mundo que me atravessou durante a escrita desta dissertação! O título de Mestre é compartilhado e cheio de afetos coletivos!

“Se quisermos alcançar um progresso global mais rápido rumo à igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, o setor privado não apenas terá de cumprir com suas responsabilidades de direitos humanos, mas também de tornar-se um agente ativo de mudança”

*Zeid Ra’ad Al Hussein
Alto Comissário de Direitos Humanos da ONU (2014-2018)*

Resumo

Esta dissertação se refere à atividade avaliativa final no âmbito do curso de Mestrado Acadêmico em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas do PPGDH-UFPB. A pesquisa, intitulada “Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro: interfaces entre direitos humanos e empresas”, objetiva analisar as políticas e iniciativas das empresas parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e apoiadoras dos Padrões de Conduta do ACNUDH, de modo a investigar a existência de um crescente mercado arco-íris no Brasil; isto é, empresas que respeitam os direitos LGBTI+ e incorporam as agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais em suas operações e seus negócios. Para isso, (i) exploramos o panorama de [des]respeito aos direitos LGBTI+ no contexto brasileiro, incluindo as violações de direitos humanos no País e os processos discriminatórios no setor privado com base em ódio e homotransfobia; (ii) problematizamos o tema de direitos humanos e empresas e as práticas corporativas que endereçam as temáticas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e Diversidade & Inclusão (D&I); (iii) apresentamos os resultados de múltiplos estudos de caso das empresas parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; e (iv) construímos uma ferramenta de desempenho das empresas selecionadas para o estudo, no que diz respeito à eficácia horizontal dos direitos humanos e à eficiência e efetividade das iniciativas voltadas ao respeito aos direitos LGBTI+. Com a dissertação, buscamos evidenciar que o mercado brasileiro deve ser responsabilizado em matéria de direitos LGBTI+, não apenas como potencial ente de abuso aos direitos humanos, mas também como agente ativo de mudança, transformação social e proteção, respeito e reparação dos direitos humanos.

Palavras-chave

Direitos Humanos; LGBTI+; Setor Privado; Empresas; Brasil.

Abstract

This dissertation refers to the final evaluative activity within the Academic Master's course in Human Rights, Citizenship, and Public Policies of the “PPGDH-UFPB”. The research "Respect for LGBTI+ rights in the Brazilian private sector: interfaces among human rights and companies" analyzes the policies and initiatives of companies' part of the LGBTI+ Business and Rights Forum, and public supporters of the OHCHR Standards of Conduct, to investigate the existence of a growing rainbow market in Brazil. That is, companies that respect LGBTI+ rights and incorporate the agendas of sexual orientation, gender identity/expression, and sex characteristics (SOGIESC) into their operations and businesses. To this end, we will (i) explore the framework of [dis]respect for LGBTI+ rights in the Brazilian context, including human rights violations in the country, and discrimination processes in the private sector based on hatred and homotransphobia; (ii) debate the agenda of human rights and companies (BHR) and the corporate practices that address the themes of sexual orientation, gender identity/expression, sex characteristics and Diversity & Inclusion (D&I); (iii) present the results of multiple case studies of the companies part of the LGBTI+ Business and Rights Forum; and (iv) build a performance tool for the companies selected for the study with regard to the horizontal effectiveness of human rights and the efficiency and effectiveness of initiatives aimed at respecting LGBTI+ rights. With this dissertation, we seek to show that the Brazilian market must be held accountable in terms of LGBTI+ rights, not only as a potential entity of human rights abuse, but also as an active social transformation agent of protection, respect, and remedy of human rights.

Keywords

Human Rights; LGBTI+; Private Sector; Business; Brazil.

Sumário

0. Apresentação	11
1. Introdução Considerações Iniciais: Revisitando Mercado e Setor Privado	15
2. Parte I: Interfaces Entre Direitos LGBTI+ e Empresas	24
2.1. <i>Ser LGBTI+ no Brasil: dados e perspectivas do contexto brasileiro</i>	27
2.2. <i>Um olhar crítico sobre a compreensão da temática LGBTI+: influências mútuas entre Estado, mercado e sociedade no respeito aos direitos LGBTI+</i>	31
2.3. <i>A pauta LGBTI+ no setor privado brasileiro: uma resposta às pressões dos movimentos sociais nas novas relações de consumo e mercado</i>	36
2.4. <i>Discriminação no ambiente corporativo: da discussão sobre direitos humanos e empresas até os pactos narcísicos da cisheteronorma no setor privado</i>	43
3. Parte II: Apresentação dos Múltiplos Estudos de Caso: Evidências Empíricas do Mercado Arco-Íris no Contexto Brasileiro	53
3.1. <i>Empresas brasileiras e respeito aos direitos LGBTI+</i>	55
3.2. <i>Aplicação dos estudos de caso: validação empírica das iniciativas empresariais em matéria de respeito aos direitos LGBTI+</i>	68
4. Parte III: Devida Diligência em Direitos Humanos: Avaliação de Desempenho das Empresas no Respeito aos Direitos LGBTI+	109
5. Comentários Finais	116
6. Referências Bibliográficas	118

Apresentação

Seja partindo de um ponto de vista freiriano que busca uma pedagogia emancipatória, seja esmiuçando a vivência em direitos humanos dentro da teoria (academia) e da prática (mercado de trabalho), tenho sido convidado, desde a graduação, a “pensar com rigor” e transgredir moldes engessados da produção científica brasileira, atravessada por uma marca colonial eurocêntrica, cristã e embranquecedora. Não à toa, grande parte das literaturas pós-coloniais e decoloniais com as quais temos aproximação durante a breve passagem pela universidade remonta a figuras expoentes da cisheteronormatividade branca, a exemplo de Aníbal Quijano e Roberto Lyra.

Figuras como Frantz Fanon, Rita Laura Segato e Judith Butler, embora tenham permeado minha construção do saber e minha formação epistemológica, ainda ocupam as seções de bibliografia complementar de muitos componentes¹ de ensino, tanto na Graduação quanto na Pós-Graduação. Por isso, torna-se essencial conduzirmos pesquisas à margem, à abjeção – nas palavras de Butler –, trabalhando com temas ridicularizados pela esquerda hegemônica que condena a ‘segregação de lutas identitárias’; por um lado condenando o ‘capital’ como indutor do esvaziamento de bandeiras políticas, a exemplo do movimento LGBTI+, mas, por outro, e simultaneamente, relegando as agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais a apenas uma pasta específica de um órgão público.

É na contradição que Butler encontra a força de sujeitos e suas subjetividades, parafraseando uma querida professora do PPGDH-UFPB. E é justamente por essa razão que pretendo ser contraditório² e estudar a relação entre o setor privado e o respeito efetivo aos direitos da comunidade LGBTI+, da qual orgulhosamente faço parte e pela qual luto diariamente desde os meus 16 (dezesesseis) anos de idade. Detalho isso nos

¹ Aqui destaco a importância de pesquisas como as de minha querida colega Marcelle Queiroz, que tem se debruçado sobre a incapacidade dos cursos de Direito da região Nordeste em endereçar a temática de gênero, tanto fortalecendo nossa produção de conhecimento regional quanto denunciando uma lacuna.

² A contradição em meu trabalho dissertativo reside justamente no aparente descolamento do setor privado em relação à agenda de direitos humanos. Por um lado, as teorias gerais em direitos humanos se aportam em premissas legalistas e estadocêntricas; por outro, os movimentos sociais têm ceticismo e desconfiança com os interesses mercadológicos do empresariado. Contrariar essas visões é meu papel.

próximos parágrafos, seguindo a rígida ABNT no ‘memorial acadêmico descritivo’ da formação, das publicações e das experiências deste sujeito que vos escreve.

Em 2018, tornei-me Bacharel em Relações Internacionais pela Universidade de Brasília (UnB); desde o início da graduação, ativamente me envolvi com os pilares de ensino, pesquisa e extensão, sempre com um olhar voltado à agenda de Direitos Humanos. Desde grupos de debate e pesquisa sobre sistemas socioeducativos e aulas de direitos humanos para estudantes secundaristas da rede pública do Distrito Federal até mutirões para elaboração de currículos para migrantes e refugiados e aulas de língua portuguesa como língua de acolhimento para estrangeiros, atuo como voluntário, defensor de direitos humanos e, em especial, ativista do movimento social LGBTI+.

Meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tratou do papel de empresas do setor privado brasileiro no respeito a normas internacionais voltadas à proteção dos direitos humanos da comunidade LGBTI+, temática basilar para a apresentação desta dissertação. Dentro do tema, por exemplo, publiquei artigo no âmbito do Seminário de Empresas e Direitos Humanos do então Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, em 2019, acerca das interconexões entre os dispositivos de Proteção Internacional dos Direitos LGBTI+ e as companhias brasileiras. Ademais, merece destaque minha passagem pelas organizações da sociedade civil³: Aliança Nacional LGBTI+ (2018-2021), Youth for Human Rights Brasil (2019-2020) e Associação TODXS (2020-2022); sendo a primeira e a última voltadas à inclusão sociopolítica de pessoas LGBTI+, e a segunda, à agenda de Educação em Direitos Humanos (EDH).

Além disso, fui pesquisador do Grupo de Pesquisa em Direitos Humanos do Centro de Direito Internacional (CEDIN), em 2017, com pesquisa relativa à jurisprudência do Tribunal Africano de Direitos Humanos e dos Povos, culminando em publicação na Revista Eletrônica de Direito Internacional. Posso citar, ainda, outra publicação interessante, que foi o artigo para a Revista Pluralidades, intitulado ‘Estigma e HIV/AIDS: respostas internacionais à epidemia e impacto nas identidades LGBTI’.

Por fim, revisitando meu histórico de currículo profissional, já atuei como Gerente Administrativo e ponto-focal de gênero, masculinidades e agenda LGBTI+ no Banco Alemão de Desenvolvimento – KfW (2019-2020); bem como Assistente de

³ Comprovadamente, em matéria de políticas públicas, práticas legislativas/jurídicas e demandas com o setor privado, a sociedade civil tem sido a grande indutora, na história brasileira, de um avanço positivo da agenda LGBTI+ no âmbito institucional e simbólico. Para saber mais, sugiro ver [RIOS, 2022](#).

Programa do programa de Voluntários das Nações Unidas – UNV (2020-2022), trabalhando diretamente com a campanha da ONU Livres & Iguais⁴. Hoje, trabalho no Pacto Global da ONU – Rede Brasil (2022-), maior iniciativa em torno da sustentabilidade corporativa e das agendas de meio ambiente, direitos humanos, anticorrupção e negócios no mundo. Meu tema, dentro da linha de pesquisa de Territórios, Direitos Humanos e Diversidades Socioculturais do PPGDH-UFPB, emana, pois, de uma trajetória social, acadêmica, profissional e ativista dentro das interrelações entre empresas e direitos LGBTI+, justificando a concepção desta pesquisa.

Uma vez mais, esta pesquisa, para além de se relacionar diretamente com a minha trajetória social, profissional e acadêmica, também possuiu um caráter essencialmente interdisciplinar. Isso porque esta dissertação é atravessada por múltiplos campos do conhecimento, a ver elementos (i) jurídicos, que fundamentam a eficácia e força dos elementos de Direitos Humanos como itens de responsabilização do Estado, do mercado e da sociedade no respeito aos direitos LGBTI+; (ii) socioantropológicos, haja vista o papel das Ciências Sociais de analisar as implicações epistemológicas da atuação de empresas brasileiras com a temática LGBTI+; (iii) comunicacionais, tendo em mente que olhares críticos à premência do setor privado no respeito aos direitos LGBTI+ delineiam os conceitos de *pink money* e esvaziamento das bandeiras dos movimentos, sob objetivos mercadológicos e de marketing; e (iv) de gestão de políticas públicas, principalmente pensando a importância do conceito de intersectorialidade para gestar iniciativas público-privadas e complementariedade entre Estado e mercado na proteção, no respeito e na reparação dos direitos LGBTI+ no contexto brasileiro.

Com isso, ao aliar teoria e prática e visar a uma análise qualitativa calcada em estudos de caso e técnicas de investigação que identifiquem ou não um elemento empírico do crescente mercado arco-íris no Brasil, este estudo traz contribuições em matéria de direitos humanos e empresas e de Diversidade & Inclusão, sob uma perspectiva interdisciplinar. O trabalho dissertativo, pois, contribui com a expansão e consolidação do conhecimento acerca da temática de direitos LGBTI+ e empresas, pauta tão controversa e sensível para os movimentos sociais, a academia, as agendas de direitos humanos e as diversidades socioculturais hodiernas. Isso conclui, portanto, que

⁴ Campanha global e sem precedentes da ONU pela igualdade e pelo tratamento justo de pessoas LGBTI+, cujo nome advém da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seus artigos introdutórios, em que se afirma sermos “todos livres e iguais em dignidade e direitos”.

esta pesquisa corresponde a um trabalho relevante para o Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas da UFPB, do qual felizmente faço parte desde o difícil ano de 2022, ainda tão atravessado pela pandemia de COVID-19.

1. Introdução

Considerações Iniciais: Revisitando Mercado e Setor Privado

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, os Padrões de Conduta para Empresas e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ subsidiam um substrato conceitual-temático para apurar empresas brasileiras que estejam em consonância com as diretrizes de proteção, respeito e reparação dos direitos LGBTI+⁵, emanadas, em grande medida, do Direito Internacional dos Direitos Humanos; bem como nos revelam um norte para pensarmos um mercado arco-íris⁶. Isto é: empresas brasileiras socialmente responsivas e ativamente responsáveis com agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades, fortalecendo o rol de iniciativas intersetoriais, políticas públicas⁷ e parcerias estratégicas para a igualdade e o tratamento justo da população LGBTI+.

Assim, o tema desta dissertação reside nas interfaces entre direitos LGBTI+ e empresas brasileiras. Em suma, proponho pensar a gramática de direitos humanos e o mercado à luz da eficácia horizontal dos direitos LGBTI+, dentro da relação entre Estado, entes particulares e sociedade, que catalisa as demandas e pressões sociais relativas a gênero e sexualidade. E isso porque o Brasil segue sendo o País onde mais se matam pessoas LGBTI+ no mundo por motivações de ódio e crimes homotransfóbicos⁸, com números alarmantes de abusos e violações aos direitos humanos, os quais incluem processos discriminatórios e homotransfóbicos no setor privado.

⁵ Atendendo aos fins acadêmicos e didáticos de um trabalho de dissertação em pós-graduação, opto pela utilização 'LGBTI+' da sigla não exaustiva de dissidências em matéria de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais, tendo em vista que é uma das formas mais correntes usadas em dispositivos domésticos e internacionais de direitos humanos.

⁶ A terminologia *mercado arco-íris* é devida à bandeira representativa do movimento LGBTI+, desenhada por Gilbert Baker, ser composta por seis cores do arco-íris: roxo, azul, verde, amarelo, laranja e vermelho. Aqui, escolho essa nomenclatura para me referir a empresas do setor privado que têm engajado ações concretas de respeito aos direitos da comunidade LGBTI+ em suas práticas de negócio e cadeia de valor.

⁷ A exemplo de ações de responsabilidade social das empresas como instrumentos de políticas públicas para o desenvolvimento socioeconômico sustentável (KON, 2013).

⁸ GRUPO DIGNIDADE, 2023.

Diante disso, devemos responsabilizar as empresas brasileiras em direção a proteção, respeito e reparação aos direitos humanos da comunidade LGBTI+. Logo, buscarei responder as seguintes perguntas orientadoras desta pesquisa:

- Qual o quadro geral de proteção, respeito e reparação aos direitos humanos da comunidade LGBTI+ no contexto brasileiro e no âmbito público-privado?
- Quais as políticas empresariais efetivas das companhias brasileiras para o respeito aos direitos de pessoas LGBTI+ [e demais atravessamentos interseccionais], de modo a mitigar abusos aos direitos humanos e ocorrências de práticas discriminatórias e homotransfóbicas?
- Como é o desempenho das empresas brasileiras no âmbito do respeito aos direitos humanos da comunidade LGBTI+, bem como na implementação de diretrizes de direitos humanos aplicadas a contextos específicos de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais?

Nesse sentido, delinea-se uma hipótese inicial de que há um movimento significativo de empresas brasileiras cujas iniciativas voltadas à comunidade LGBTI+ estão em conformidade com as diretrizes de Direitos Humanos aplicáveis, podendo, em alguma medida, revelar um crescente mercado arco-íris no contexto brasileiro. No caso da Paraíba, por exemplo, a Lei 7.309/2003 proíbe a discriminação em virtude de orientação sexual ou identidade de gênero em estabelecimentos públicos e privados no estado; e a Lei 10.895/2017 dispõe sobre a obrigatoriedade de cartazes em estabelecimentos comerciais e órgãos públicos que evidenciem os dispositivos da Lei 7.309/2003, sinalizando interessante evidência concreta desta pesquisa. Similarmente, outras capitais como Brasília (DF), Fortaleza (CE) e São Paulo (SP) também possuem legislações, municipais e estaduais, que versam sobre multas a instalações privadas que discriminem ou sejam omissas⁹ à discriminação contra pessoas LGBTI+.

Desse modo, propus um recorte geográfico nacional desta pesquisa, com o intuito de investigar as empresas parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ que

⁹ Na primeira parte desta dissertação, ao discutir os preâmbulos teóricos da pesquisa, percorrerei um pouco da discussão sobre responsabilização das empresas quanto à eficácia horizontal dos direitos humanos, em matéria de abuso: quer seja por ação, quer seja por omissão.

declararam apoio público aos Padrões de Conduta do Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos (ACNUDH). Isso delimitou e possibilitou a investigação do meu objeto de pesquisa em termos de recursos, haja vista que reduziu minha amostra para poucas dezenas de empresas; bem como as empresas engajadas com o Fórum e o ACNUDH fazem parte de uma rede próxima ao Pacto Global da ONU – Rede Brasil, local onde trabalho, possibilitando maior acesso aos conteúdos levantados. Para tal, tomei como base as normativas e literaturas acadêmicas sobre direitos humanos e empresas, os planos estratégicos e as notícias em Diversidade & Inclusão do universo de múltiplos estudos de caso de companhias brasileiras agindo em prol do respeito aos direitos LGBTI+ e os registros oriundos das práticas corporativas.

As companhias, a partir da responsabilidade social corporativo-estratégica, assumem obrigações de bem-estar social como ressarcimento à sociedade quanto aos seus interesses e lucros: práticas institucionais para qualidade de trabalho dos/as funcionários/as, contribuição com causas comunitárias, preservação [e restauração] do meio ambiente de locais no entorno, entre outras. Para além das ações filantrópicas, é essencial compreendermos que o mercado possui compromisso com o fomento às cidadanias individual e coletiva, dado que as empresas são atores internacionais¹⁰ que moldam estruturalmente as relações sociais, bem como agentes tão socialmente responsáveis quanto indivíduos, Estado, sociedade civil, partidos políticos e igrejas¹¹.

Esses substratos instruem duas categorias analítico-conceituais na temática de empresas e direitos humanos: **responsabilidade ativa do setor privado e intersectorialidade**. A primeira afere o fato de que as empresas, na figura de atores que contraem obrigações internacionais objetivas¹² e na capacidade de constituírem as relações sociais, têm um dever muito maior com agendas de temas sociais e de direitos

¹⁰ Devido ao seu papel, por exemplo, no comércio e no sistema financeiro internacionais.

¹¹ NETO & FROES, 2001, p. 26-27.

¹² Aqui entendendo que a literatura e a doutrina clássicas imputam ao Estado o papel de expoente e sujeito máximo de Direito Internacional, ao qual compete exclusividade o instituto da responsabilidade internacional objetiva. Dentro de outras perspectivas do Direito Internacional, como na ideia de direito internacional pós-moderno, revisitamos ACCIOLY; NASCIMENTO E SILVA; CASELLA, 2018, inclusive para pensarmos um papel crescente das empresas e corporações nessa equação, tendo em vista, por exemplo, que o próprio direito internacional pós-moderno tem reconhecido a centralidade do indivíduo dentro do sistema internacional, a exemplo da sua responsabilização frente ao Direito Internacional Penal e aos crimes internacionais tipificados no Estatuto de Roma.

humanos do que o de somente serem responsáveis por não perpetrar abusos. E a segunda categoria compreende a faceta da gestão social, potencializada e otimizada quando há articulação intersetorial entre diversos atores sociais no âmbito das políticas públicas e das parcerias público-privadas¹³. Logo, proteção, respeito e reparação dos direitos LGBTI+ dependem, respectivamente, do Estado, do mercado e da sociedade.

Essas interconexões revelam a necessidade de participação voluntária ou por determinação legal das empresas na efetivação das normas domésticas e internacionais de direitos humanos, bem como das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Isso porque as novas lógicas de mercado demandam posicionamentos e iniciativas concretas por parte de empresas em relação a questões sociais e de direitos humanos, visto que, cada vez mais, estas são demandadas dos consumidores para que engajem serviços e produtos socialmente responsáveis e ambientalmente sustentáveis. Não obstante, estima-se que o público LGBTI+, no Brasil, seja responsável por movimentar cerca de 7% do PIB nacional, vindo as famílias arco-íris (com integrantes da comunidade) a representarem 5,5% do consumo brasileiro¹⁴.

Há empresas brasileiras que, além de signatárias de compromissos domésticos e internacionais com a comunidade LGBTI+, engajam práticas institucionais – a exemplo das ações de empregabilidade trans da Atento – e participam de atuações intersetoriais com órgãos como Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), para cultura e acesso ao mercado por parte de pessoas LGBTI+¹⁵. Empresas como Itaú e Natura compatibilizam ações de comunicação e *marketing* voltadas ao público LGBTI+ com estratégias institucionais de capacitação dos/as funcionários/as e de combate à discriminação homotransfóbica. Também, a representatividade de personagens LGBTI+ em séries e filmes da Netflix e de emissoras locais e na cena dramatúrgica brasileira; as campanhas que as redes sociais Facebook e Google promovem para o Dia Internacional contra a Homofobia e o Mês do Orgulho¹⁶

¹³ GARAJAU, 2013.

¹⁴ ‘Comunidade LGBTI+A+ garante 7% do PIB nacional’, ISTOÉ, 2022.

¹⁵ A exemplo do projeto Cozinha & Voz, parceria entre MPT, OIT, empresas privadas e chefe de cozinha Paola Carosella para empregabilidade de pessoas trans via capacitação no nicho culinário.

¹⁶ É interessante pensarmos que as empresas devem ampliar suas ações de respeito aos direitos LGBTI+ para além do Mês do Orgulho, visto que é uma prática comum observamos, ao longo dos meses de maio e junho, um aumento na quantidade de bandeiras arco-íris e produtos/serviços voltados à comunidade.

LGBTI+; e as comunidades empresariais como o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ são fundamentais para a visibilidade das questões de gênero e sexualidade¹⁷.

Enfim, devemos pensar a interface entre direitos humanos e negócios, em se tratando das agendas de diversidades e nas vantagens mútuas para mercado e sociedade de respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado, a incluir, também, a compatibilidade de políticas empresariais voltadas à Diversidade & Inclusão com normativas e diretrizes do Estado e, inclusive, de dispositivos de direito internacional. Assim, a multiplicidade de atores sociais, que extrapola a seara da gestão de políticas públicas *per se*, é ponto-chave para a relevância desta pesquisa, de interesse público à comunidade LGBTI+.

Logo, a pesquisa se justifica na medida em que empresas, gradativamente, têm sido fundamentais para o cumprimento das normas de direitos humanos, o avanço de sua eficácia horizontal e a implementação/visibilização das agendas de temas sociais, vide a relevância cada vez maior de foros como o Pacto Global (2000) e o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos (2011)¹⁸. Isso indica a **responsabilidade social do mercado**: ações empresariais de melhorias da sociedade, as quais incidem em áreas como educação, meio ambiente, cultura, esporte, lazer¹⁹ e **Diversidade & Inclusão (D&I)**. Aqui iremos nos atentar mais detidamente a orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades para as pessoas LGBTI+, tendo em vista os Padrões de Conduta e os elementos de Direitos Humanos.

Assim, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as políticas e iniciativas tomadas por empresas brasileiras para a comunidade LGBTI+, à luz dos dispositivos de direitos humanos²⁰. Desse modo, para tecer análise qualitativa acerca dessas interrelações entre empresas e direitos LGBTI+, tivemos como objetivos específicos:

¹⁷ Aqui é importante destacarmos a preocupação da pesquisa com avanços concretos relacionados à redução dos casos de homotransfobia e violência com base em ódio no Brasil, alarmantes há décadas, e o papel do setor privado em promover diligência pública e advocacy para a comunidade LGBTI+.

¹⁸ PACTO GLOBAL REDE BRASIL, 2023.

¹⁹ CHIAVENATO, 1999, p. 121; QUEIROZ, ESTENDER & GALVÃO, 2014.

²⁰ Conjugando substratos teórico-conceituais em torno das agendas de proteção, respeito e reparação dos direitos humanos da comunidade LGBTI+ no Brasil com evidências empíricas de iniciativas do setor privado brasileiro (publicamente apoiador dos Padrões de Conduta) que ensejem ações concretas nos campos de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades.

- (i) Evidenciar a demanda urgente de respeito aos direitos humanos de pessoas LGBTI+ no setor privado, a partir do contexto brasileiro de discriminações específicas e violações aos direitos humanos em matéria de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais;
- (ii) Refletir se e de que modo há lógicas de mercado atravessadas por questões de responsabilidade social voltadas aos direitos humanos da comunidade LGBTI+;
- (iii) Avaliar o desempenho das empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ quanto à compatibilidade efetiva das suas práticas corporativas com elementos de respeito aos direitos LGBTI+.

O marco teórico deste estudo orbitou em torno de documentos, normativas e diretrizes domésticas e internacionais sobre as interrelações entre Estado (proteger), empresa (respeitar) e sociedade (reparar) quanto à salvaguarda dos direitos LGBTI+ e ao avanço das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. Além disso, aportei-me em referenciais acadêmicos, profissionais e técnicos nas searas de Diversidade & Inclusão; interseccionalidades (pensando as populações LGBTI+ como indivíduos e coletivos multifacetados); direitos humanos e empresas; e debates sobre gênero e sexualidade aplicados ao contexto brasileiro – que bebem das fontes, por exemplo, dos estudos *queer*, dos feminismos negros e das teorias críticas em direitos humanos. Todo esse universo acadêmico e filosófico lança luzes sobre o estado da arte do problema de pesquisa: a interrelação entre direitos humanos e empresas, sob a análise específica do papel do setor privado brasileiro quanto ao respeito aos direitos LGBTI+.

Como ponto de partida para a concepção da pesquisa, a potência teórica e prática de Cida Bento (2002) foi fundamental no entendimento sobre a discriminação individual e institucional dentro das organizações públicas e privadas. Principalmente a partir de sua tese de doutorado, mas também dialogando com outras obras da autora dentro da temática de responsabilização da branquitude sobre a reestruturação das relações raciais, é possível fazermos um exercício análogo de também responsabilização das instituições corporativas e de seus gestores, estando em posição de privilégio e status social, quanto a coibirem e prevenirem práticas discriminatórias em seus meios.

Já no campo da Diversidade & Inclusão (D&I), inexistente repertório acadêmico consolidado no contexto brasileiro que sistematize, diagnostique e prognostique as interfaces entre empresas e direitos LGBTI+ dentro de uma perspectiva de direitos

humanos. Nesse sentido, utilizei levantamentos estatísticos e pesquisas de relevância da sociedade civil e do empresariado que trabalham inclusão social LGBTI+, sustentabilidade, voluntariado e D&I no ambiente privado, de modo a congregar teoria e prática. Para tal, referenciais importantes dessa seara foram os estudos técnicos de instituições como o próprio Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, o Instituto Ethos, a McKinsey, a Organização Internacional do Trabalho e o Pacto Global da ONU.

No que se refere às interseccionalidades, inclusive para questionarmos a pretensão por universalidade do cisheteropatriarcado branco²¹ e delineararmos o porquê de direcionamento específico da responsabilidade corporativa com questões LGBTI+, precisamos identificar quais as corporeidades e subjetividades entrelaçadas aos itens de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. No contexto brasileiro, falamos majoritariamente de corpos não brancos, ao que autoras dos feminismos negros, tais como Carla Akotirene e Sueli Carneiro, atentarão para as opressões inter cruzadas que os sistemas racistas, sexistas, classistas e cisheteronormativos produzem. Trabalhar a discriminação e a exclusão LGBTI+ a partir das interseccionalidades equivale a, portanto, conduzir uma pesquisa responsável; dado que, além das violências inter cruzadas em raça, gênero, classe e sexualidade, pretendo fazer jus a outros grupos como as pessoas com deficiência (PcD) e as pessoas idosas na análise sobre Diversidade & Inclusão dentro do setor privado brasileiro.

Outra postulação teórica fundamental para esta dissertação se assenta na literatura sobre direitos humanos e empresas, ponto de partida para compreender as responsabilidades que o setor privado brasileiro contrai, por exemplo, com os Princípios de Ruggie e os Padrões de Conduta. Além de Andrew Clapham, John Ruggie e Philip Alston, referências na doutrina estrangeira sobre responsabilização internacional de empresas em direitos humanos, desenvolvimento sustentável e temas sociais, procurarei me respaldar em autores/as da cena nacional que têm avançado, dentro da academia, o debate sobre negócios e direitos humanos, inclusive revisitando o banco de dissertações

²¹ Conceito de Carla Akotirene (2019, p. 19), que fundamenta os sistemas de opressão e discriminação. A autora entende a interseccionalidade enquanto a instrumentalidade teórico-metodológica que subsidia a inseparabilidade estrutural dos sistemas racistas, capitalistas e cisheterossexistas. O cisheteropatriarcado branco é a expressão histórica e epistemológica das estruturas sociais, que residem na pretensão por universalidade e poder da cisgeneridade, da heterossexualidade, do patriarcado e da branquitude.

e teses da CAPES para encontrar possíveis sinergias. É imprescindível, pois, dialogar com as obras de Alberto do Amaral Júnior e Flávia Piovesan.

Finalmente, como principal arcabouço teórico da pesquisa, ressalto a relevância das leituras de base em direitos humanos, cidadania e políticas públicas, com especial atenção para a diversidade e construção dos direitos humanos face a uma perspectiva crítica. As teorias críticas em direitos humanos e os estudos *queer* em gênero e sexualidade subsidiam as discussões sobre corpos abjetos; aqui, as pessoas LGBTI+. É fundamental delimitarmos os substratos comuns para entender as letras e identidades da sigla LGBTI+ (não exaustiva), bem como compreender que a inclusão das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades no campo macro de direitos humanos e empresas constitui um campo de disputa e um processo histórico de inserção de novos sujeitos e atores socioculturais nessas equações, algo que dialoga com as perspectivas decoloniais, as quais são, inclusive, objeto de pesquisa do meu orientador. As vertentes críticas em direitos humanos, capitaneadas por Roberto Lyra e Rita Laura Segato, por exemplo, bem como os desdobramentos das perspectivas *queer* dos estudos de gênero e sexualidade no Brasil, com Regina Facchini, Guacira Lopes e Berenice Dias enquanto expoentes, alavancam essas interrelações.

Por fim, fiz uso essencialmente da metodologia qualitativa, utilizando-me de técnicas de pesquisa social majoritariamente calcadas em dados descritivos para compor o universo da pesquisa. Nesse sentido, tomando a metodologia como um conjunto de métodos empregados na análise sobre empresas e direitos LGBTI+ no Brasil, ancorei-me em dois métodos centrais para tecer uma análise sobre indicadores e métricas das empresas brasileiras quanto a proteção, respeito e reparação aos direitos humanos da comunidade LGBTI+, em conformidade [ou não] com os direitos humanos:

- (i) Revisão de literatura, análise documental de dispositivos jurídico-normativos e fontes secundárias, promovendo discussão integrada de abordagens, teorias e conceitos na seara dos debates acerca das interconexões entre proteção, respeito e reparação dos direitos LGBTI+; empresas brasileiras e direitos humanos; agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades; e teorias gerais e críticas em direitos humanos.

- (ii) Múltiplos estudos de caso (n)²², pinçando políticas empresariais para respeito aos direitos LGBTI+, com vistas a utilizar os estudos de caso do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ como ferramentais para sustentar a hipótese em torno de um nascente mercado arco-íris no Brasil e ilustrar as variáveis apuradas – ações e iniciativas compatíveis com os elementos de direitos humanos²³.

De considerações finais desta introdução, menciono que o método heurístico de investigação científica a partir de estudos de caso é ideal para confirmar teorias e lógicas interpretativas (nesta pesquisa, atendo-se às empresas que serão estudadas), constituindo parcela essencial da *theory-building*²⁴. Isso porque os casos serão selecionados para estudo com os propósitos de sustentar uma hipótese [da existência de um nascente mercado arco-íris no Brasil], guiar noções teóricas [orientadas em torno dos Princípios de Ruggie e dos Padrões de Conduta], ilustrar na prática variáveis que estão sendo apuradas e sistematizar resultados, munindo o pesquisador de ferramentas argumentativas concretas que corroborem os objetivos de pesquisa propostos²⁵.

²² YIN, 2017.

²³ É possível pensar em sumarizações esquemáticas, via tabelas e/ou gráficos, que possam identificar, por exemplo, se as empresas brasileiras que fazem parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ estão, efetivamente, engajando iniciativas em cada um dos cinco eixos estruturados pelos Padrões de Conduta.

²⁴ Em tradução livre, *theory-building* significa *construção de teoria(s)*, que entendo como uma etapa do método científico calcada na apuração e no controle de conceitos e linhas de raciocínio, bem como suas interrelações, para comprovar como e/ou por qual razão ocorre um determinado fenômeno social.

²⁵ LIJPHART, 1971; SARTORI, 1991.

2. Parte I

Interfaces entre Direitos LGBTI+ e Empresas

Dentro das problematizações colocadas, devemos remontar a um breve panorama histórico do tema, inclusive para pinçarmos pontapés importantes da Teoria Geral de Direitos Humanos e, na sequência, entendermos de que forma se aplicam à compreensão deste objeto de pesquisa. Desde a segunda metade do século XX, houve progressiva institucionalização do aparato jurídico-normativo de Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH), além de especialização de instrumentos vinculantes aos Estados quanto a normas específicas de direitos humanos, como discriminação racial, direitos das mulheres, emprego decente etc. Ademais, conceitos como responsabilidade internacional objetiva²⁶ e tipologia tripartite²⁷, gestados enquanto atribuições dos Estados nas relações internacionais e no direito internacional para a observância, proteção e promoção dos direitos humanos, começam a ser pensados, também, para atores não estatais, nomeadamente empresas e corporações transnacionais²⁸.

²⁶ Ramos (2005) traz que a responsabilização internacional do Estado é essencial para reafirmar a juridicidade das normas internacionais de direitos humanos, a igualdade soberana entre os sujeitos de Direito Internacional Público e a reivindicação do cumprimento dos acordos e tratados relativos à Proteção Internacional dos Direitos Humanos. A objetividade desse instituto, portanto, diz respeito à responsabilidade de um Estado perpetrador de violação aos direitos humanos perante a comunidade internacional, independentemente de culpa ou dolo, ao cometer ato ilícito e gerar um dano que apresente nexo causal com aquele, ferindo dispositivos de Direito Internacional dos Direitos Humanos.

²⁷ Tomando como base os avanços normativos e hermenêuticos nas searas da Comissão de Direito Internacional (CDI) e do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CESCR), há três tipos de obrigações dos Estados em matéria de Direito Internacional dos Direitos Humanos que consagram a tipologia tripartite: respeitar, proteger e promover (ou cumprir). A obrigação de *respeitar* requer que o Estado se abstenha de interferir no gozo dos direitos humanos, constitucionalmente previstos ou internacionalmente positivados. Já o dever de *proteger* exige medidas do Estado para a prevenção de abusos a esses direitos por parte de terceiros, o que constitui a chamada eficácia horizontal dos direitos humanos. E, por fim, a responsabilidade de *promover* afere políticas públicas ou iniciativas intersetoriais voltadas ao avanço positivo de medidas necessárias para a garantia de satisfação dos direitos humanos e a construção de uma *human rights based-approach* (GOTTI, 2012).

²⁸ ALSTON, 2005; CLAPHAM, 2006.

Isso ocorre porque se vem construindo, principalmente no âmbito das Organizações Internacionais (OIs), um entendimento de que as empresas não somente detêm papel fulcral na prevenção de danos e abusos aos direitos humanos, mas também são responsáveis pelo avanço positivo das agendas correlatas a temas sociais. Tais interrelações, dentro do DIDH, estão postas face à tríade **proteger** (Estado), **respeitar** (empresas) e **reparar** (sociedade), metodologia proposta pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos ou Princípios de Ruggie (2011).

Entretanto, a despeito da crescente construção de uma gramática²⁹ de direitos humanos abrangente, que vem se expandindo face às responsabilidades social e internacional do mercado, há um segmento vulnerabilizado que encontra bastante resistência na arena doméstica e internacional para o avanço de suas pautas: a **comunidade LGBTI+**. Lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e intersexo enfrentam uma série de violências por discriminação específica contra orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais, alçando o Estado brasileiro, por exemplo, à posição de país em que mais se matam pessoas trans no mundo³⁰.

Um exemplo de dispositivo em resposta a esse panorama de violências homotransfóbicas por motivação de crimes de ódio, intolerância e discriminação consiste nos **Princípios de Yogyakarta** (2006). Os Princípios de Yogyakarta são um documento técnico da Comissão Internacional de Juristas e do Serviço Internacional para os Direitos Humanos sobre a aplicação de tratados internacionais de direitos humanos à proteção específica da população LGBTI+. Em linhas gerais, eles reiteram responsabilidades internacionais dos Estados signatários – Brasil incluso – em matérias de (i) inviolabilidade da pessoa LGBTI+, (ii) não discriminação, (iii) segurança da pessoa LGBTI+ e (iv) vedação ao retrocesso³¹ em termos de direitos humanos³².

²⁹ A gramática dos direitos humanos conjuga todo o espectro normativo e institucional que, historicamente, tem colocado a pessoa humana como ente dotado de valor moral no centro do sistema sociopolítico e preconizado o Estado Democrático de Direito e o Constitucionalismo (VIEIRA, 2002). Esse entendimento dialoga fortemente com os desdobramentos do direito internacional pós-moderno, caracterizado por Accioly & Casella (2018) como calcado na centralidade cada vez maior do indivíduo.

³⁰ TRANSGENDER EUROPE (TGEU), 2018.

³¹ Em matéria de Direito Internacional dos Direitos Humanos, a *human-rights based approach* preconiza responsabilidade progressiva de não retrocesso aos direitos humanos, de programas de desenvolvimento

Nesse sentido, pensando as responsabilidades compartilhadas entre Estados e empresas na proteção, no respeito e na reparação dos direitos humanos, podemos transladar as obrigações com as agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais previstas nos Princípios de Yogyakarta também para o setor privado. Isso se atesta conforme os **Padrões de Conduta para Empresas** (2017) para enfrentamento à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, elaborados pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), por meio da campanha inédita e global ONU Livres & Iguais. Inúmeras empresas³³ do setor privado brasileiro apoiaram publicamente o documento³⁴ e afirmaram seu compromisso com cinco diretrizes básicas, que serão detidamente revisitadas na seção final deste capítulo.

Outra evidência de responsabilização das companhias brasileiras em proteção, respeito e reparação dos direitos LGBTI+ é o **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, comunidade empresarial que congrega iniciativas do setor privado pelo respeito à **Diversidade & Inclusão (D&I)**. O Fórum é uma rede que reúne empresas em torno de **10 Compromissos**, majoritariamente concentrados em três eixos da Carta de Adesão ao Fórum: (i) aprimorar práticas de gestão empresarial para adição de valor às marcas das empresas participantes e seus *stakeholders*; (ii) combater a homotransfobia e seus efeitos prejudiciais a pessoas, negócios e sociedade; e (iii) influenciar o meio corporativo e a sociedade na adoção de práticas em respeito aos direitos LGBTI+.

Traçado esse panorama histórico-conceitual, agora irei me debruçar sobre os componentes teóricos desta pesquisa, nomeadamente (i) o panorama brasileiro de desrespeito aos direitos LGBTI+, (ii) a contribuição das perspectivas críticas em direitos

isoladamente ou por intermédio de cooperação internacional, de transparência e accountability e de empoderamento dos indivíduos (GOTTI, 2012). Embora se relacione a uma temática controversamente apreciada pelo Direito Constitucional, a vedação ao retrocesso, para os fins desta pesquisa, diz respeito à obrigação dos Estados [e de empresas] com a continuidade de direitos adquiridos, e não sua regressão.

³² MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (MPU), 2010.

³³ Analisar regional e geograficamente a proatividade de empresas quanto aos direitos LGBTI+ no Brasil é uma variável fulcral nessa equação, principalmente a fim de pinçarmos como particularidades regionais, culturais e demográficas de cada região brasileira contribuem [ou não] com a agenda arco-íris no empresariado. A concentração de Fóruns e iniciativas no Centro-Sul, por exemplo, é sintomática disso.

³⁴ Listagem completa se encontra em: <https://www.unfe.org/pt-pt/padroes-de-conduta-para-empresas/>.

humanos quanto à temática LGBTI+ e (iii) o potente marco teórico de Cida Bento. Dito isso, dentro desta pesquisa, iniciemos olhando para o panorama brasileiro em que a demanda por direitos básicos e, principalmente, proteção contra a violência, é uma máxima em matéria de gênero, sexualidade e diversidades como um todo. Para tal, tomemos como base os registros da sociedade civil, conforme já mencionado.

2.1. Ser LGBTI+ no Brasil: dados e perspectivas do contexto brasileiro

Sob um panorama histórico-colonial, a cultura ocidental, da qual o Brasil faz parte, é comprometida com a ideia da existência de apenas dois sexos e, por excelência, inapta para lidar com a diversidade sexual e de gênero presente em nossas sociedades, o que repercute em processos de exclusão e apagamento das populações dissidentes em sexualidade e gênero³⁵. Ainda hoje, a sexualidade é tratada com pânico moral, e para as existências humanas que são diferentes da cisheteronorma são endereçados o ódio, o ostracismo, a ridicularização e a violência – em todos os níveis e modos imagináveis, a exemplo dos já mencionados requintes de crueldade nos assassinatos homotransfóbicos. Não à toa, vale ressaltar novamente, permanecemos como o País campeão mundial de homicídios e suicídios³⁶ de pessoas LGBTI+: uma morte violenta a cada 34 horas³⁷.

Esse dado alarmante já perdura por 15 anos consecutivos, desde que se iniciou o mapeamento e a catalogação por parte do Grupo Gay da Bahia e do Grupo Dignidade, Organizações da Sociedade Civil que trabalham com a temática LGBTI+. Vale destacar que essas estatísticas ainda são subrepresentadas, haja vista a ausência de boletins de ocorrência específicos para registrar as violências homotransfóbicas, bem como a falha de jornais e veículos de imprensa em noticiar as mortes violentas de pessoas trans reconhecendo sua devida identidade de gênero e seu devido nome social, um ciclo que perpetua a *via crucis* de discriminação e preconceito e eterniza a violência inclusive no

³⁵ FAUSTO-STERLING, 1993.

³⁶ A suicidologia crítica integra a psicologia social e entende o suicídio como fenômeno complexo, atravessado por contexto coletivo e fatores existenciais-contextuais. Há, nesse campo, uma contestação ao modelo biomédico que patologiza e individualiza o sofrimento, ao entender que o suicídio decorre de fatores históricos, sociais, políticos e éticos, além de ser uma questão autoevidente de saúde pública (CORREA, 2024). Aqui, pois, falamos de vidas LGBTI+ suicidadas, enquanto resultado da violência.

³⁷ GRUPO DIGNIDADE, 2024.

post mortem. Tudo isso agrava a invisibilidade do problema e dificulta o mapeamento de políticas públicas pertinentes, demandando ações de Estado, mercado e sociedade.

Ser LGBTI+ no Brasil se constitui como árdua existência social, arrastando grande parte da comunidade para as sombras do armário³⁸, seja impedida de usufruir de sua plena cidadania e da garantia de direitos, em teoria constitucionalmente assegurados; seja ocultando sua identidade dos seus espaços de convívio social, o que inclui o ambiente de trabalho corporativo; seja se sujeitando a terapias de ‘cura gay’, com bases no fundamentalismo cristão, embora proibidas pelo Conselho Federal de Psicologia pela Resolução 001/1999; seja sendo alvo diário de crimes de ódio homotransfóbico. Isso contraria, novamente, a perspectiva legalista habermasiana e a ideia juspositivista de garantia de direitos humanos via positividade na lei. Retomo o questionamento: pessoas LGBTI+ estão asseguradas de proteção à sua dignidade e humanidade no Brasil, já que somos todos livres e iguais em dignidade e direitos?

Em uma espécie de sistema cisheteronormativo que apaga qualquer rastro de diversidade aparente, aniquilamentos ganharam força e legitimidade burocrático-institucional nos anos 2019-2022 de gestão governamental a nível federal, em que assistimos aos desmontes de políticas públicas e diversas instâncias de controle social. Exemplo foi o [Decreto 9.759/2019](#), que revogou a [Política Nacional de Participação Social \(PNPS\)](#) e o [Sistema Nacional de Participação Social \(SNPS\)](#), extinguindo inúmeros órgãos de colegiado que integravam a sociedade civil às discussões do Estado e aos processos de formulação das políticas públicas e práticas corporativas. Dentre eles, podemos citar em especial o supracitado Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos LGBT (CNCD/LGBT). Felizmente, o [Decreto 11.371/2023](#) revogou aquele instrumento normativo anterior, reestabelecendo a criação e o fortalecimento de mecanismos/instâncias democráticos/as de diálogo e atuação conjunta entre administração pública federal e sociedade civil. O desmonte a uma “canetada”, como ficou conhecido o então governo³⁹ pela opinião pública, só nos revela a fragilidade institucional da recém-instaurada democracia brasileira (1985) e a insegurança jurídica do juspositivismo e das teorias legalistas em direitos humanos.

³⁸ Aqui podemos citar novamente o conceito de “epistemologia do armário”, da autora Sedgwick (2007).

³⁹ Vale entender, também, que empresas podem estar suscetíveis às variabilidades históricas e políticas brasileiras. Governos mais progressistas, por exemplo, estimulam ações de Diversidade & Inclusão.

As elaborações técnicas e normativas do CNCD/LGBT avançam a discussão institucional e jurídica quanto ao reconhecimento dos direitos personalíssimos das pessoas dissidentes de gênero no âmbito educacional, mediante denúncia da violência e exclusão estrutural que se estabelece socialmente com elas; evidência de quão danosa teria sido a sua dissolução em matéria de respeito aos direitos LGBTI+ no Brasil. A título de exemplificação, o CNCD/LGBT estabeleceu parâmetros de garantia ao acesso e à permanência de pessoas dissidentes de sexo/gênero nos sistemas e nas instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e do nome social e sua operacionalização, a partir da Resolução nº 12/2015.

É interessante observarmos isso porque pessoas trans são expulsas de escolas e universidades⁴⁰ reiteradamente, sofrendo violências relacionadas ao desrespeito à sua identidade de gênero e ao seu nome social⁴¹. Um exemplo nítido dessa exclusão à educação reside em estatísticas de que 82% das pessoas trans e travestis no Brasil abandonaram os estudos ainda na Educação Básica, segundo pesquisa realizada pela Comissão da Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)⁴².

É importante falarmos, pois, em expulsão desse espaço escolar ainda na educação básica, e não sobre evasão, como é comumente noticiado em veículos midiáticos. As pessoas LGBTI+ não saem do ambiente educativo voluntariamente, mas num processo de ‘evasão involuntária’ decorrente das microviolências cotidianas e do bullying homotransfóbico que (i) geram a invisibilidade e exclusão dessa população, (ii) provocam um êxodo compulsório e (iii) constituem uma pedagogia da violência; este último um conceito da pesquisadora Luma Nogueira de Andrade, travesti cearense que foi a primeira pessoa trans a concluir doutorado em rede pública no Brasil. Somente uma minoria consegue chegar ao ensino superior, conforme dados de 2019 da Antra, os

⁴⁰ Aqui denotamos, nitidamente, a importância de instituições de ensino privadas, tanto da educação básica quanto da educação superior, terem políticas e práticas corporativas de respeito ao nome social e à identidade de gênero de pessoas trans. É por esse caminho que precisamos responsabilizar o mercado.

⁴¹ Corroborando as discussões sobre margem e abjeção, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) estima que, no Brasil, cerca de 90% das mulheres trans recorrem à prostituição para sobreviver.

⁴² INSTITUTO UNIBANCO, 2019.

quais nos revelam que apenas 0,02% das pessoas trans estão na Universidade, enquanto 72% não possuem o ensino médio e 56%, o ensino fundamental⁴³.

Esses números refletem como a instituição educacional se organiza e se comporta perante corpos e existências “destoantes” (abjetas nas palavras de Butler), diferentes e desafiadoras da cisheteronorma, denunciando processos de invisibilização que estão engendrados no cotidiano escolar e que produzem exclusão. Isso ocorre ora relegando as pessoas LGBTI+ “à margem” do sistema, ora considerando-as como parte do sistema, integrada a ele, porém sujeitando-as a violências a nível social, subjetivo, físico e mental. Somado a isso, o conceito de interseccionalidades é fulcral para evidenciar que os marcadores sociais de raça/etnia, classe, gênero, deficiências e outros elementos que caracterizam e consubstancializam o ser humano em coletivo desempenham um papel definidor ao atingir os corpos e as subjetividades com maior ou menor grau de exclusão. Em primeiro lugar porque há uma pretensão por universalidade do cisheteropatriarcado branco⁴⁴, e, em segundo lugar, por estarmos falando, no contexto brasileiro, majoritariamente de corpos não brancos. Trabalhar a discriminação e a exclusão LGBTI+ no Brasil surge, pois, a partir de um olhar interseccional.

Dialogando com essa lógica, Butler (2019, p. 10) discute sobre os mecanismos de violações e violências, ao trazer que “existem meios de distribuir vulnerabilidades, formas diferenciadas de alocação que tornam algumas populações mais suscetíveis à violência arbitrária do que outras”. Não obstante, ilustração dessa realidade de medo e insegurança diante da violência se observa em uma pesquisa realizada pela Antra (2019), lançada em virtude do IDAHOBIT, em que se aponta que 99% da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexuais (LGBTI+) não se sente segura no Brasil. Ademais, as violências homotransfóbicas também produzem transtornos mentais e sofrimentos psíquicos para a população LGBTI+, sujeitando-a a um risco suicida seis vezes maior do que pessoas cishéteras e a 20% mais de chances de suicídio em ambientes onde suas orientações sexuais e/ou identidades de gênero não são reconhecidas⁴⁵ (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017).

⁴³ BENEVIDES & NOGUEIRA, 2019.

⁴⁴ AKOTIRENE, 2018.

⁴⁵ Aqui é importante destacar a necessidade de empresas e ambientes de trabalho num geral endereçarem práticas corporativas e benefícios trabalhistas que auxiliem na promoção da saúde mental de seu quadro

Curiosamente, o “Observatório 2023 de Mortes Violentas LGBTQ+ no Brasil” também nos revela que o Brasil, ao mesmo tempo em que segue sendo o país onde mais se matam pessoas trans, é também onde mais se consome pornografia trans. Aqui reside a contradição da política de aniquilamento de pessoas trans e dissidentes de sexo/gênero: a cisheteronormatividade constitui as políticas do desejo e, concomitantemente, as relações de poder que nos violentam. A diferença de gênero e sexualidade, pois, produz subjetividades de dominação masculina [branca] cisgênera e heterossexual que deseja e, ao mesmo tempo, mata corpos trans. Nas palavras de Arán (2007), “sexo”, “gênero” e “desejo” são, assim, significados corporais e políticos correlacionados, que constituem uma norma de violência, exclusão e controle social.

Ora, podemos pontuar com propriedade que é cruel e hipócrita afirmar, então, que as pessoas LGBTQ+ querem adquirir privilégios (direitos certos e líquidos), destruir a família tradicional brasileira (primar pela diversidade sexual e de gênero em todos os espaços), instituir uma ditadura ‘gayzista’ (reafirmando a democracia como espaço de participação e formulação de políticas públicas e ações intersetoriais em direitos humanos) e oprimir os “cidadãos de bem” (contrariando a dicotomia freiriana de opressor e oprimido). A *via crucis* de discriminação e preconceito da matriz cisheteronormativa compulsória ousa acusar aquela ‘minorias’ sexual/de gênero de intencionar reproduzir um ciclo de violência já perpetuado por esta: oprimir, silenciar, invisibilizar e matar. Ou seja, a insegurança da cisheteronorma produz condições sociais que levam à formação de caminhos em que a escolha pelo suicídio se torna próxima e legítima para pessoas LGBTQ+, o adoecimento mental vira regra e a vida é cerceada e aniquilada desde a dimensão psíquica e intersubjetiva até o campo social e corporal.

2.2. Um olhar crítico sobre a compreensão da temática LGBTQ+: influências mútuas entre Estado, mercado e sociedade no respeito aos direitos LGBTQ+

Seguindo as mesmas correntes de Teorias Gerais/Clássicas dos Direitos Humanos supracitadas no início deste capítulo, o conceito de direitos humanos compreende um *corpus juri* (corpo jurídico) emanado de dispositivos constitucionais

de colaboradores. Não somente as políticas de combate e prevenção à homotransfobia no trabalho são fulcrais para isso, como também os mecanismos de redução de estresse, burnout e horários extenuantes.

e/ou de convenções internacionais, que versa acerca de liberdades e garantias fundamentais e inerentes a todos os seres humanos. Não obstante, essa definição sinaliza que todas as pessoas, devido à condição de ser humano enquanto natural, inerente e inalienável, são destinatárias de direitos à vida, liberdade, educação e saúde, por exemplo, sem discriminação por razões de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou quaisquer outras condições socioeconômicas, culturais e políticas⁴⁶.

Entretanto, inclusive dentro da pretensão por universalidade dos direitos humanos enquanto campo histórico-epistemológico de disputa, não há sequer menção a orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais nos principais dispositivos de Proteção Internacional dos Direitos Humanos, nomeadamente a Declaração Universal (1948), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) – tríade tratada pela doutrina enquanto Carta Internacional dos Direitos Humanos – e tantos outros tratados e documentos de referência para a proteção de grupos específicos⁴⁷. Ou seja, não há dispositivo vinculante a Estados, com força de lei, que os responsabilize internacionalmente face a violações e violências contra os direitos humanos da comunidade LGBTI+; bem como raras são as legislações e os códigos constitucionais que preveem a salvaguarda dos marcadores de gênero e sexualidade.

A dualidade do juspositivismo e do jusnaturalismo, pois, carece de atribuir à positivação dos direitos humanos uma condição *sine qua non* para sua eficácia, principalmente em se tratando de pessoas LGBTI+ no Brasil, que não contam com códigos legislativos e constitucionais de respeito, proteção e promoção dos seus direitos. Até hoje, as principais conquistas e mobilizações da nossa comunidade foram alcançadas via decisões do Poder Judiciário e políticas públicas do Poder Executivo, que não garantem a segurança jurídica necessária para nos aferir direitos certos e líquidos. Não à toa, a Resolução 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que

⁴⁶ CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (UNIC), 2018.

⁴⁷ Ver mais em <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies>, com a lista de Convenções Internacionais do Sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre proteção dos direitos humanos de grupos específicos, como mulheres, crianças e pessoas com deficiência. No caso do Brasil e do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, é interessante também visualizarmos os tratados relativos à Organização dos Estados Americanos (OEA): <http://www.oas.org/juridico/portuguese/tcron1.html>.

obriga cartórios quanto à regulamentação do casamento civil igualitário, já foi alvo de Projetos de Decreto Legislativo para sustar seus efeitos, como no caso do PDS 106/2013 no Senado Federal, felizmente arquivado em 2018.

Desse modo, a visão legalista⁴⁸ de Habermas sobre as definições teóricas de direitos humanos⁴⁹ não é suficiente para garantir à população LGBTI+ fundamentação legal, moral e política de sua dignidade e humanidade. A criminalização da homotransfobia, por exemplo, deriva de um entendimento de 2019 do Supremo Tribunal Federal (STF)⁵⁰ que a equipara ao crime de racismo, e não de uma lei específica que tipifica aquele tipo penal. Como salvaguardar a vida de, pelo menos⁵¹, 257 pessoas que foram vítimas de morte violenta no Brasil em 2023, em decorrência de suas orientações sexuais e identidades/expressões de gênero⁵², se a própria Advocacia Geral da União (AGU), representando o Estado brasileiro, questionou a criminalização da homotransfobia ao STF e recorreu à decisão no ano de 2020?

Seguindo a lógica rousseaniana do contrato social, ao Estado compete manter a ordem em sociedade, a invenção dos direitos humanos e a garantia de liberdades individuais⁵³. Então, por que o Estado brasileiro segue despontando como aquele no qual mais se matam pessoas LGBTI+ no mundo, com uma morte violenta a cada 34 horas e requintes de crueldade nas *causas mortis*, incluindo armas de fogo,

⁴⁸ Aqui, a visão clássica/legalista da Teoria Geral dos Direitos Humanos não se mostra suficiente para endereçar as problemáticas sociais visadas por esta pesquisa. A Teoria Crítica, portanto, entra na equação.

⁴⁹ LOHMANN, 2013.

⁵⁰ A Câmara Legislativa do Distrito Federal (CLDF) sustou a Lei Distrital 2.615/2000 do DF, que prevê sanções administrativas pela prática de condutas homofóbicas, por meio do Decreto Legislativo 2.146/2017, justificando como ‘necessidade de proteção à família’. No ano de 2020, o STF declarou inconstitucional o Decreto da CLDF. A positivação, aqui, novamente, debruça-se sobre frágeis institucionalidades, incapazes de garantir a segurança jurídica necessária para preservar os direitos humanos da comunidade LGBTI+. Para saber mais sobre o caso em questão, [confira aqui](#).

⁵¹ **Pelo menos** 257 pessoas porque todos os dados que temos até hoje sobre mortes violentas de pessoas LGBTI+, sejam homicídios com requintes de crueldade ou suicídios, advêm de pesquisas da sociedade civil, e não de estatísticas/informes oficiais do Estado brasileiro. Logo, a subnotificação de casos de violência contra a nossa comunidade escancara um problema estrutural de inexistência e não acesso a informações públicas em matéria de identidade de gênero e sexualidade.

⁵² GRUPO DIGNIDADE, 2024.

⁵³ HUNT, 2007.

esquartejamento e apedrejamento, até mesmo em vias públicas, principalmente contra travestis e mulheres trans⁵⁴? Em 2023, foi documentada pelo Grupo Gay da Bahia (GGB) a morte violenta de 127 pessoas trans, 118 gays, 9 lésbicas e 3 bissexuais.

O panorama brasileiro de violências e violações aos direitos humanos contra a comunidade LGBTI+ nos demanda um olhar crítico para a forma como o ódio, o ostracismo, a discriminação e a ridicularização contra as pessoas dissidentes em matéria de gênero, sexualidade e diversidades⁵⁵ se manifesta em abjeção e ocultamento das experiências transgressoras e subalternas, tratadas como casos desviantes da norma. Logo, a perspectiva cisheteronormativa, típica da produção de conhecimento e poder do mundo ocidental, calcado na lógica eurocêntrica, branca e cristã, assume (i) a matriz heterossexual como base das relações de parentesco e (ii) a fundamentação cisgênera como organizadora das designações compulsórias e experiências e identidades de gênero. Isso amplifica efeitos de patologização das diferenças em culturas e sociedades homotransfóbicas e violenta corpos e subjetividades LGBTI+⁵⁶, que não são tratados/as como sujeitos destinatários dos direitos humanos.

Infelizmente, evidência concreta disso é o paradigma histórico de discriminação, repressão e perseguição das corporeidades e subjetividades sexuais e de gênero dissidentes do cisheteropatriarcado branco⁵⁷. Até 1990, ser homossexual era um transtorno, e somente em 17 de maio do referido ano a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), abrindo um importante precedente para os avanços dos direitos humanos das pessoas LGBTI+. Não à toa, a data de 17 de maio ficou conhecida, internacionalmente, como o IDAHOBIT – Dia Internacional Contra a Homotransfobia, um marco para campanhas e políticas em prol das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Outrossim, na 72ª Assembleia Mundial da Saúde da Organização das Nações Unidas (ONU),

⁵⁴ GRUPO DIGNIDADE, 2023.

⁵⁵ Pensando os marcadores interseccionais das diversidades, grande potência que as feministas negras deixaram para a compreensão da realidade e dos fenômenos sociais, em especial num país desigual e diverso como o Brasil.

⁵⁶ MATTOS & CIDADE, 2016.

⁵⁷ AKOTIRENE, 2018.

realizada em Genebra, em 20 de maio de 2018, a transexualidade deixou de ser considerada transtorno mental, passível de tratamento psiquiátrico, e passou a ser entendida como condição específica de saúde, apresentando-se na Classificação Internacional de Doenças em sua 11ª edição, no capítulo relacionado às “condições relacionadas à saúde sexual”, como “incongruência de gênero”⁵⁸.

O caminho que foi percorrido contra a homotransfobia remonta à luta dos movimentos sociais organizados por garantia de direitos humanos e, sobretudo, pela superação do controle sexual e de gênero dos corpos; não à toa foram os principais expoentes das conquistas jurídico-simbólicas no contexto brasileiro. Isso tem sido feito face a um longo histórico de repressão sexual da pós-modernidade, seja no Estado, na sociedade civil ou nos discursos médicos psiquiátricos de patologização das dissidências sexuais “ou de gênero que sustentam a hierarquia dos gêneros e a heterossexualidade compulsória” (BUTLER, 1990, p. 7).

Por isso, é fundamental pensarmos em uma epistemologia do armário⁵⁹ que garanta possibilidades e consistências para pessoas LGBTI+, as quais passam e passaram por mudanças importantes em torno e fora do armário, devidas às exclusões dos ambientes cisheterossexistas que as prescrevem e determinam necessidades representacionais. Entender o papel da sociedade civil e dos movimentos sociais nesse processo alavanca as condições sociais e os fundamentos teóricos⁶⁰ para além do constitucionalismo insuficiente em proteger, respeitar e reparar os direitos humanos de pessoas LGBTI+; além de alicerçar o caráter das Organizações da Sociedade Civil e Organizações Não Governamentais como instituições que impulsionam a produção de conhecimento e o saber científico, dado que, historicamente, são as responsáveis por catalogar conteúdos e dados sobre a comunidade LGBTI+ no Brasil.

Não à toa, disputar a academia e inserir uma narrativa voltada à responsabilização do setor privado dentro do respeito aos direitos LGBTI+ é, *per se*, uma tentativa de construir um saber crítico em direitos humanos. Esse raciocínio segue na esteira do que Rita Laura Segato (2012) propõe como vocabulário estratégico

⁵⁸ Esse avanço foi comemorado por movimentos sociais e pessoas trans, embora com ressalvas ao caráter ainda potencial de patologização e controle médico sobre os corpos dissidentes.

⁵⁹ SEDGWICK, 2007.

⁶⁰ JUNIOR, 2008.

decolonial das epistemologias feministas e das relações de gênero: traçar novas tendências epistemológicas e metodológicas dentro da prática acadêmica, impactando os modelos de compreensão das relações de gênero [e sexualidade]. E esta pesquisa o faz em dois sentidos: (i) interpela um campo de disputa e produção de conhecimento atravessado pela centralidade do Estado como garantidor dos direitos humanos, dentro da Teoria Geral; e (ii) mune um sujeito abjeto⁶¹ (eu, pesquisador LGBTI+), segundo a opinião pública, de ferramental teórico-conceitual para transformar a homotransfobia institucional, tão marcante em minha trajetória, em um título de mestre.

E quais correntes teóricas são melhores para endereçar tanto a disputa por narrativa do seio acadêmico quanto o reconhecimento da sociedade civil⁶² enquanto indutora das transformações sociais, culturais, econômicas, civis e políticas no Brasil? É por isso que proponho o trio Estado, mercado e sociedade enquanto um eixo intersetorial de articulação para o respeito aos direitos LGBTI+: atores sociais [internacionais] complementares, com capacidades, limites e possibilidades. E, respondendo à pergunta, as Teorias Críticas são mais adequadas nesse objetivo.

2.3. A pauta LGBTI+ no setor privado brasileiro: uma resposta às pressões dos movimentos sociais nas novas relações de consumo e mercado

Historicamente, as políticas corporativas de promoção da Diversidade & Inclusão e de enfrentamento a abusos aos direitos humanos nos ambientes de negócios, objeto de estudo desta pesquisa, advêm de dois elementos principais: (i) legislações e políticas públicas proeminentes sobre responsabilidade social do mercado e (ii) advocacy e litigância estratégica ativa da sociedade civil face a casos de assédio, discriminação e preconceito dentro do setor privado. Não obstante, cada vez mais a temática de direitos humanos e empresas tem ganhado atenção da opinião pública e, inclusive, da comunidade internacional, haja vista a elaboração dos documentos técnicos **Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos (Princípios de Ruggie, 2011)** e **Padrões de Conduta para Empresas** enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo (2017).

⁶¹ BUTLER, 1990.

⁶² CARLOS, 2021.

Uma vez mais, devemos pensar a interface entre direitos humanos e negócios, em se tratando das agendas de diversidades e nas vantagens mútuas para mercado e sociedade de respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado, a incluir, também, a compatibilidade de políticas empresariais voltadas à Diversidade & Inclusão com normativas e diretrizes do Estado e, inclusive, de dispositivos internacionais. Assim, a multiplicidade de atores sociais, que extrapola a seara das políticas públicas *per se*, é ponto-chave para a relevância do tema, entendendo, aqui, a comunidade LGBTI+ enquanto catalisadora e destinatária das iniciativas empresariais em orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Entendamos, novamente, que esse debate não deriva de benevolência ou boa-fé do empresariado brasileiro, mas, sim, de uma urgência de responsabilização ativa do setor privado face aos direitos LGBTI+.

Dentro desse cenário, uma das múltiplas evidências de responsabilização das companhias brasileiras em proteção, respeito e reparação dos direitos humanos da comunidade LGBTI+ é o **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**⁶³, comunidade empresarial que congrega iniciativas do setor privado pelo respeito à **Diversidade & Inclusão (D&I)**. Uma vez mais, o Fórum é uma rede que reúne empresas em torno de **10 Compromissos**, os quais se concentram, majoritariamente, em três eixos da Carta de Adesão ao Fórum: (i) aprimorar práticas de gestão empresarial para adição de valor às marcas das empresas participantes e seus *stakeholders*; (ii) combater a homotransfobia e seus efeitos prejudiciais a pessoas, negócios e sociedade; e (iii) influenciar o meio corporativo e a sociedade na adoção de práticas em respeito aos direitos LGBTI+⁶⁴.

Dois elementos são essenciais para a nossa análise. O primeiro diz respeito ao papel delegado à comunidade e sociedade civil dos Compromissos, da Carta de Adesão e do Manifesto do Fórum, a exemplo da demanda que ele traz às empresas participantes de promoverem e apoiarem ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade, em diálogo intrínseco com aquilo que os Padrões de Conduta irão denominar de ação pública e advocacy das empresas para com as causas e pautas do movimento social LGBTI+. E o segundo ponto se relaciona às organizações da sociedade civil que

⁶³ Organização da qual, inclusive, foram extraídas as empresas que irão compor os múltiplos estudos de caso dos próximos capítulos deste trabalho dissertativo.

⁶⁴ FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2023.

participam, ativa e diretamente, dos processos deliberativos e gestores do Fórum, incluindo ONGs⁶⁵ renomadas no cenário político LGBTI+ brasileiro.

Isso porque, historicamente, o próprio movimento social LGBTI+ tem sido o principal indutor e catalisador da conquista de direitos e políticas públicas concernentes às demandas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Seja mundo afora com as reivindicações de Stonewall em 1969, que culminaram com a instauração do Mês do Orgulho LGBTI+ em junho, seja no contexto brasileiro com resistência à ditadura militar (1964-1985), despatologização das homotransexualidades junto aos Conselhos de Psicologia, garantia de políticas nacionais de saúde integral e combate/prevenção ao HIV/AIDS e resoluções técnicas reafirmando direitos a nome social e identidade de gênero, as pessoas LGBTI+ sempre interpelaram entidades públicas e privadas em prol de seus direitos humanos.

Exemplo disso é o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos LGBT (CNCD/LGBT), integrante do Sistema Nacional de Participação Social (SNPS), que compõe uma instância democrática de diálogo e atuação conjunta entre administração pública federal e sociedade civil nas discussões do Estado e nos processos de formulação das políticas públicas. Nesse sentido, o Conselho foi criado

Para atender uma demanda histórica do movimento LGBT brasileiro e com a finalidade de potencializar as políticas públicas para a população LGBT, o agora CNCD/LGBT passa a ter como finalidade formular e propor diretrizes de ação governamental, em âmbito nacional, voltadas para o combate à discriminação e para a promoção e defesa dos direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA, 2018).

⁶⁵ Algumas organizações parceiras são: ABRAFH, Agência de Notícias da AIDS, Bicha da Justiça, Grupo Arco-Íris, Câmara LGBT, Fundo Positivo, IGLTA, Instituto +Diversidade, Mães pela Diversidade, ParadaSP e TransEmpregos. A lista completa está em: <https://www.forumempresaslgbt.com/>.

As Conferências Nacionais promovidas pelo CNCD/LGBT, por exemplo, sinalizam a importância da mobilização social e participação conjunta de comunidade, governos, organizações sociais e, em especial para esta pesquisa, empresas no enfrentamento e na erradicação de problemas sociais, políticos e econômicos que atravessam a comunidade LGBTI+. Os anais da 1ª Conferência Nacional (2008), por exemplo, destacaram ações relevantes para a agenda empresarial em matéria de direitos humanos LGBTI+, como:

[...] Criar um selo nacional que identifique as empresas que apoiam todas as manifestações culturais e educativas da população LGBT, estimulando o apoio de empresas públicas e privadas.

[...] Criar leis e outros instrumentos normativos que visem a promoção de ações afirmativas com relação a população LGBT na contratação de aprendizes por empresas.

[...] Promover, junto com as Secretarias de Trabalho nos Estados, [...] parcerias de formação profissional envolvendo entidades desta área (...) visando a profissionalização da população LGBT, principalmente as travestis, bem como campanha de sensibilização do empresariado para a inserção desta população, garantindo o selo de empregabilidade social junto a essas empresas.

[...] Criar legislação com a finalidade de proibir a participação, em concorrências e licitações nas esferas federal, estadual e municipal, de empresas condenadas pela prática de discriminação à população LGBT.

[...] Garantir, através da Presidência da República, o uso do nome social de travestis e transexuais no serviço público federal, tanto na administração direta quanto nas autarquias, fundações e empresas públicas. Criar legislação para garantir o uso do nome social de travestis e transexuais nas empresas privadas.

[...] Promover, através do Ministério do Trabalho, campanhas destinadas a conscientizar as empresas e os departamentos encarregados de seleção de funcionários para a não discriminação no momento da contratação ou da dispensa da

juventude LGBT, criando mecanismos de proteção por sindicatos e pelo MPT.

[...] Estimular a participação de instituições ligadas ao movimento LGBT nos conselhos e conferências municipais, estaduais e nacionais de assistência social e promover, entre os critérios de medição da responsabilidade social das empresas públicas e privadas, o desenvolvimento e a inclusão de projetos de combate à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA, 2008, p. 206-214, grifo).

Percebemos, então, a cadência da temática de direitos humanos LGBTI+ e empresas desde, pelo menos, 2008, haja vista as inúmeras menções a diferentes eixos de responsabilidade social do mercado em educação, cultura, empregabilidade e não discriminação, bem como a importância assinalada no trecho grifado por mim de uma atuação conjunta entre Estado, mercado e sociedade, algo que viria a ser reconhecido nos já mencionados Princípios de Ruggie e Padrões de Conduta. Somado aos processos de litigância estratégica junto ao Poder Judiciário, isto é, de denúncia e judicialização de casos de violência e discriminação contra pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho, que forcem uma reparação *status quo ante* de cessação à violação⁶⁶ aos direitos humanos [de cunho homotransfóbico], fica evidente a importância de interpelação dos movimentos sociais junto ao poder público e ao meio corporativo.

Por fim, é também interessante pensarmos um terceiro elemento, relativo ao papel de organizações da sociedade civil como consultorias e assessorias técnicas para empresas em matéria de Diversidade & Inclusão. Diversas entidades LGBTI+, a exemplo da Mais Diversidade e da Associação TODXS, são instituições do terceiro setor que fomentam e fortalecem ações voltadas às agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades, prestando serviços de (i) formação e capacitação do quadro de colaboradores das companhias quanto à não discriminação de pessoas LGBTI+; (ii) campanhas de mobilização e comunicação para acelerar políticas empresariais de ações afirmativas para contratação

⁶⁶ RAMOS, 2005.

de pessoas trans e extensão das licenças parentais para casais homoparentais, para citar alguns exemplos; e (iii) construção de políticas, regimentos e estatutos voltados especificamente a diversidade, equidade, inclusão e práticas empresariais de respeito aos direitos humanos [da comunidade LGBTI+].

Atualmente, após uma série de ações judiciais favoráveis à causa LGBTI+, uma ampliação da participação sociopolítica⁶⁷ dos movimentos sociais na esfera do Estado e na diligência com o setor privado e um *boom* da valorização da diversidade sexual, racial e de gênero dentro do campo de sustentabilidade corporativa e do mercado financeiro de investimentos, inúmeras marcas e empresas têm avançado as agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais em seus âmbitos interno e externo. Para citarmos algumas iniciativas empresariais de respeito aos direitos humanos da comunidade LGBTI+ que, hoje, servem de referência dentro da temática de responsabilidade social corporativa, temos:

- a) Programas de capacitação, contratação e bem-estar de pessoas autodeclaradas LGBTI+, suporte a licença, apoio psicológico e assistência jurídica gratuita para colaboradores vítimas de situações homotransfóbicas, folga remunerada para colaboradores em processos de transição de gênero (como hormonoterapia e cirurgias de reafirmação de gênero) e grupos de afinidade (Orgulho+) – TIM;
- b) Vagas afirmativas em todas as triagens de contratação, incluindo processos exclusivos para pessoas trans, e plano estratégico de diversidade e inclusão de 2030 para a cultura organizacional corporativa e toda a cadeia de operações – Cielo;
- c) Parceria com a Casa 1, ONG⁶⁸ que é um centro de acolhimento para jovens LGBTI+ expulsos de casa, por meio de cursos de maquiagem e capacitação para moradores trans do local; além de semanas de conscientização, grupos de afinidade, metas de composição demográfica LGBTI+ na sua força de trabalho, política de nome social e extensão de benefícios de saúde e licenças parentais – Natura & Co;
- d) Parceria com a TransEmpregos, organização da sociedade civil para inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, relativa à participação em feiras de

⁶⁷ No pleito eleitoral 2022-2023, atingimos número recorde de candidaturas LGBTI+ nas diferentes esferas do Poder Legislativo, bem como aumento na representatividade de raça e gênero e, finalmente, eleição das primeiras parlamentares trans na história do Congresso Nacional (CNN BRASIL, 2022).

⁶⁸ As parcerias entre empresariado e sociedade civil reiteram o objeto de estudo deste capítulo.

empregabilidade voltadas a profissionais trans; política de uso dos banheiros de acordo com a identidade de gênero e política de crachá social – Atento;

- e) Reformulação do canal de ética para registro de desvios relacionados à diversidade, a incluir casos de homotransfobia, censo de diversidade anônimo para o quadro de colaboradores, patrocínio da Feira Diversa⁶⁹ e adesão à Lei da Empresa Cidadã, que estende as já mencionadas licenças parentais e regras de adoção – EDP⁷⁰.

Além da importância das iniciativas registradas acima – as quais, saliento, não são exaustivas⁷¹ –, também é essencial destacarmos o papel que o empresariado toma e deve tomar, ativamente, no financiamento e na promoção das causas LGBTI+. Marcas como Absolut, Amaro, Burger King, Casai, Disney, Doritos, Dow, Eataly, Havaianas, Levi's, Lojas Renner, Mercado Livre, Nivea, Nubank, O Boticário, Quem Disse, Berenice?, Skol Beats e Vivant têm um histórico de mobilizar campanhas para a arrecadação de lucros e recursos para organizações da sociedade civil que têm impacto na ponta para o respeito aos direitos humanos da comunidade LGBTI+, em especial às pessoas em situação de vulnerabilidade, como as casas de acolhimento, os projetos sociais e as entidades de proteção e capacitação⁷².

Enfim, é inegável que, nas duas últimas décadas, tem-se ampliado a discussão sobre sustentabilidade corporativa e respeito aos direitos humanos no setor empresarial. Tanto a pressão da sociedade civil organizada e não organizada, por meio dos movimentos sociais e das Organizações Não Governamentais, quanto a maior exigência dos consumidores sobre rastreabilidade e responsabilidade social do mercado têm desenhado novas relações de consumo e de interação do setor privado com o Estado, a sociedade e as pessoas LGBTI+. Seja por meio de advocacy, judicialização, litigância estratégica e *naming and shaming*⁷³, seja via pleito e interpelação com incidência direta

⁶⁹ Maior evento de recrutamento de jovens LGBTI+ da América Latina e Caribe.

⁷⁰ CNN BRASIL, 2020; FORBES, 2021.

⁷¹ Iremos nos deter melhor sobre essas práticas e políticas corporativas nos próximos capítulos.

⁷² EXAME, 2021.

⁷³ Literalmente 'nomear e dizer que é culpado', sendo prática comum de ONGs que participam de foros e conferências internacionais e realizam intervenções nos eventos, destacadamente denunciando às delegações presentes que determinado Estado ou certa empresa possui práticas lesivas em matéria de meio ambiente, direitos humanos, trabalho, anticorrupção ou outro tema legislado pelo direito internacional.

no Estado, nas esferas de participação democrática e nas grandes movimentadoras de capital; uma vez mais os movimentos sociais e as organizações da sociedade civil têm se consagrado enquanto atores-chave no desenho, na implementação, no monitoramento e na avaliação de políticas públicas em direitos humanos e de práticas corporativas em conformidade com as agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Agora, disputamos a seara acadêmica para pautar os corpos e as subjetividades LGBTI+ enquanto sujeitos de nossas histórias e donos da narrativa sobre a efetiva Diversidade & Inclusão em todos os campos, Estado, mercado e sociedade, a qual vai muito além do *pink money*⁷⁴ e do esvaziamento de lutas políticas.

Se não temos nossos direitos respeitados nem no nosso ambiente de trabalho, como vamos lutar pela nossa dignidade e humanidade em todos os espaços que ocupamos? Reivindicar direitos implica reconhecer que o mercado deve ser responsabilizado, não apenas como potencial ente de abuso aos direitos humanos, mas também agente ativo de mudança e de enfrentamento à discriminação homotransfóbica.

Acredito que, até então, esteja devidamente evidenciada a importância de se discutir o respeito aos direitos LGBTI+ no contexto brasileiro, bem como quem são os atores responsáveis por essa tarefa – a meu ver, Estado, mercado e sociedade [e Organizações Internacionais, mas não são o foco desta dissertação]. Com isso, fecharemos a primeira parte deste trabalho com a temática da discriminação, conceito importado da potência teórico-conceitual de Cida Bento para o setor privado no Brasil.

2.4. Discriminação no ambiente corporativo: da discussão sobre direitos humanos e empresas até os pactos narcísicos da cisheteronorma no setor privado

⁷⁴ *Pink money* é uma nomenclatura usada para designar a comercialização de produtos e serviços ao público LGBTI+, como peças de roupas que estampam a bandeira arco-íris. Algumas correntes de pensamento e alguns setores da opinião pública defendem a ideia de que empresas e marcas somente se apropriam das causas LGBTI+ para aumento do lucro e da produtividade, esvaziando o verdadeiro significado sociopolítico de resistência das lutas dos movimentos sociais. Campanhas ou vendas unitárias, de fato, podem representar oportunismo estratégico de marketing para as empresas; contudo, se acompanhadas de ações estruturais que transversalizem as áreas e os planejamentos das corporações e promovam uma cultura interna e externa de respeito aos direitos humanos LGBTI+, entendo como um movimento empresarial salutar e necessário de se abraçar a Diversidade & Inclusão.

De início, vale perpassarmos pela temática de direitos humanos e empresas, antes de nos debruçarmos sobre as conclusões de Cida Bento a respeito das práticas discriminatórias, que servirão de base para o fechamento deste capítulo. Dentro da Proteção Internacional dos Direitos Humanos, conforme mencionamos brevemente nos parágrafos introdutórios deste trabalho, tem-se ampliado a discussão de que o Estado, enquanto ente máximo provedor de direitos, é o único ator social com responsabilidade internacional objetiva em direitos humanos, em especial dentro do direito internacional pós-moderno⁷⁵ e das vertentes mais críticas ao Direito Internacional Público clássico.

Isso porque, inclusive dentro da própria doutrina clássica e de jurisprudências da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH), observamos que **violações aos direitos humanos** ocorrem por **ação** ou **omissão** do próprio Estado. Nesse sentido, Ramos destaca três elementos para a responsabilidade internacional do Estado:

O primeiro deles é a existência de um fato internacionalmente ilícito. O segundo elemento é o resultado lesivo. O terceiro é o nexo causal entre o fato e o resultado lesivo. No caso da proteção internacional dos direitos humanos, o fato internacionalmente ilícito consiste no descumprimento dos deveres básicos de garantia e respeito aos direitos fundamentais inseridos nas dezenas de convenções internacionais ratificadas pelos Estados. Já o resultado lesivo é toda a gama de prejuízos materiais e morais causados à vítima e familiares e, quanto ao terceiro elemento, observamos que a imputabilidade consiste no vínculo entre a conduta do **agente** e o Estado responsável (2005, p. 55).

Ou seja, atos que acarretam a responsabilização internacional do Estado estão ou na esfera dos três poderes (Executivo⁷⁶, Legislativo⁷⁷ e Judiciário⁷⁸), ou na omissão

⁷⁵ CASELLA, 2006.

⁷⁶ Foco especial sobre os atos *ultra vires* perpetrados por agentes públicos. Sugestão de jurisprudência: Caso Godínez Cruz vs. Honduras (1989), CorteIDH.

⁷⁷ Considerando a relevância do controle de convencionalidade de leis e da Constituição. Sugestão de jurisprudência: Caso Suárez Rosero vs. Equador (1997), CorteIDH.

injustificada dos agentes públicos no que tange a abusos aos direitos humanos resultantes da ocorrência de ato de ente particular, não estatal. Logo, há aplicabilidade das obrigações *erga omnes*⁷⁹ de direitos humanos a todos os atores sociais e internacionais⁸⁰, incluindo as corporações domésticas e transnacionais. Ainda, o direito internacional pós-moderno⁸¹ alavanca de encontro ao constitucionalismo internacional clássico: tratados internacionais como a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais (1986) e a própria ramificação do Direito Internacional Penal, que julga indivíduos responsáveis por crimes internacionais contra a humanidade, evidenciam que não apenas o Estado responde juridicamente na arena internacional.

Clapham (2006) e Alston (2005), autores essenciais na temática de direitos humanos e empresas, trazem-nos que esses desenvolvimentos nos campos da responsabilidade internacional e do Direito Internacional Penal possuem implicações na construção de um framework de obrigações em direitos humanos dos atores não estatais. Ambos defendem a necessidade de construirmos uma abordagem de direitos humanos que vá além do foco tradicional nos Estados, dado que existem (i) jurisdições nacionais, como nos Estados Unidos, no Canadá, na África do Sul e no Reino Unido, que determinam a responsabilidade legal de atores não estatais em matéria de obrigações de direitos humanos e (ii) receios sobre ações de corporações multinacionais, grupos de oposição armados e organizações internacionais que ameacem o Direito Internacional dos Direitos Humanos e a Proteção Internacional da Pessoa Humana.

Com isso, no sentido dessa capilaridade de atores internacionais e da atuação de empresas e entidades particulares nas relações internacionais, há uma gradual atenção

⁷⁸ Quando a Justiça afere impunidade dos violadores de direitos humanos. Sugestão de jurisprudência: Caso Genie Lacayo vs. Nicarágua (1997), CorteIDH.

⁷⁹ Atos jurídicos no plano internacional com validade e efeito para todos, nos âmbitos normativo e processual. Entendo que, se ao Estado compete a responsabilidade de não se omitir, às empresas também compete a responsabilidade de não abusar os direitos humanos, conforme os Princípios de Ruggie (2011).

⁸⁰ Os mercados são atores sociais e internacionais, visto que são fundamentais na construção das dinâmicas internacionais, por meio de sua incidência direta em cálculos políticos e estratégicos, relações comerciais e financeiras, ranqueamento de agendas e interesses em foros de negociação multilateral e controle dos mais diversos indicadores domésticos (CAMPELLO, 2015).

⁸¹ CASELLA, 2006.

da comunidade internacional e da opinião pública às potenciais obrigações de direitos humanos dos atores não estatais. Campanhas de ONGs como a Conectas Direitos Humanos e do próprio sistema das Nações Unidas atentam para o caráter destrutivo dos extensivos projetos⁸² de desenvolvimento e infraestrutura de corporações nacionais e transnacionais⁸³. A título de ilustração, ações e projetos de empresas culminaram em impactos socioambientais negativos e diversos abusos aos direitos humanos contra povos e comunidades tradicionais; inclusive havendo responsabilização das empresas⁸⁴ em casos dos sistemas regionais de direitos humanos, como (i) Povo Yanomani vs. Brasil (Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 1985), (ii) Comunidade Indígena Awas Tingni Mayagna (Sumo) vs. Nicarágua (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2001) e (iii) Povo Ogoni, SERAC e CESR vs. Nigéria (Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos, 1996).

Observamos, a partir dessa pluralidade de rationales de atuação em movimentos transnacionais de direitos humanos, um avanço da agenda de direitos humanos e empresas, visto que, na mesma medida em que estas contraem responsabilidade por possíveis abusos aos direitos humanos, devem também ser atores partícipes no respeito aos direitos humanos. Como exemplo pioneiro desse fortalecimento paradigmático, no ano de 2000, a Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU), por meio do então Secretário-Geral Kofi Annan, lançou o **Pacto Global da ONU**, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, voltada a incentivar as empresas a respeitarem os princípios de meio ambiente, direitos humanos, trabalho e anticorrupção.

E, mais adiante, no ano de 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (CDH) aprovou os **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos** (Princípios de Ruggie), um conjunto de diretrizes que orientam empresas e governos na proteção, no respeito e na reparação dos direitos humanos em seus

⁸² Há, inclusive, estudos e contrapartidas que instituições de financiamento de projetos, como o Banco Mundial (BM) e o Fundo Monetário Internacional (FMI), demandam de Estados e empresas visando à preservação ambiental e à contenção de danos sociais (FEENEY, 2009).

⁸³ FEENEY, 2009.

⁸⁴ Nessas jurisprudências regionais, fica explícita a vulnerabilidade de populações reassentadas e indígenas frente a projetos de construção e infraestrutura de empresas públicas e privadas. As decisões sobre esses casos versam acerca de medidas reparatorias tanto na esfera do Estado quanto na responsabilização doméstica e judicial dos atores privados que cometeram infrações.

negócios e em suas atividades. Os Princípios de Ruggie surgiram em resposta à crescente preocupação com o impacto das atividades empresariais nas questões de direitos humanos, conforme explicitado nos parágrafos anteriores, eivados de uma necessidade de definir o papel das empresas nessa agenda. Seus três pilares são:

- (i) **Dever do Estado de Proteger os Direitos Humanos:** os estados possuem a obrigação de proteger os indivíduos e grupos sociais contra violações de direitos humanos por terceiros (incluindo empresas), por meio de políticas, regulamentos e legislações efetivas.
- (ii) **Responsabilidade das Empresas de Respeitar os Direitos Humanos:** as empresas têm a responsabilidade independente de respeitar os direitos humanos, evitando impactos negativos por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidando com danos quando ocorrem.
- (iii) **Acesso a Mecanismos de Reparação:** quando os direitos humanos são prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso a mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto os estados quanto as empresas desempenham papéis fundamentais.

Em linhas gerais, a tríade **proteger** (Estado), **respeitar** (empresas) e **reparar** (sociedade), que tanto defendo desde o início deste trabalho, deve também ser pensada à luz dos direitos LGBTI+/das questões de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. Foi, por isso, que no ano de 2017, o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), por meio de sua campanha global e inédita ONU Livres & Iguais pelo tratamento justo e pela igualdade da população LGBTI+, lançou os **Padrões de Conduta para Empresas** no enfrentamento à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, já mencionado algumas vezes nesta pesquisa. Em suma, os Padrões de Conduta orientam as empresas em cinco diretrizes básicas:

- (i) Respeitar os direitos humanos e, especificamente, os direitos das pessoas LGBTI+ em operações e negócios;
- (ii) Eliminar a discriminação contra funcionários e outras partes engajadas com os negócios;

- (iii) Prover suporte a empregados, gerentes, proprietários, clientes e membros da comunidade que encontrem obstáculos para aceitação e inclusão no ambiente de trabalho;
- (iv) Prevenir violações aos direitos humanos das pessoas LGBTI+ vinculadas a produtos, serviços e relações na companhia, nomeadamente violência, *bullying*, intimidação, maus tratos e incitação ao ódio;
- (v) Agir na esfera pública para construir uma diligência comunitária de respeito aos direitos LGBTI+, via *advocacy* público, ação coletiva, diálogo social, financiamento, patrocínio e/ou suporte a organizações avançando a proteção aos direitos LGBTI+.

Vejamos aqui que, além das já mencionadas obrigações de não abusar os direitos humanos, é esperado por parte do Estado, da sociedade e das Organizações Internacionais que as empresas assumam papel ativo no avanço da gramática de direitos humanos⁸⁵. E, em especial para este estudo, o protagonismo empresarial nessa agenda deriva de políticas e práticas corporativas efetivas que combatam a **discriminação** homotransfóbica no ambiente de trabalho e de negócios, objetivando reverter o quadro de violências e violações aos direitos humanos de pessoas LGBTI+ no Brasil. Para tal, é necessário entendermos como a discriminação se manifesta no ambiente empresarial e compreendermos quais os contornos dos pactos narcísicos da cisheteronorma nisso.

Em sua tese de doutorado, intitulada “**Pactos Narcísicos no Racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**”, Cida Bento (2002) debate a discriminação racial nas organizações privadas e públicas, tomando como ponto de partida as relações de poder que se estabelecem no local de trabalho. Embora a pesquisa da autora tenha um localismo histórico do início dos anos 2000, período em que não havia uma multiplicidade de produções acadêmicas sobre orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais tão difundidas, bem como a garantia dos direitos LGBTI+ no setor privado não fosse seu foco de estudo; pinçamos da obra de Cida Bento e da sua atuação profissional no Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT) as fundamentações teóricas e epistemológicas para a construção desta pesquisa.

⁸⁵ VIEIRA, 2002.

No Brasil, em 2021, pessoas negras, LGBTI+ e com deficiência não chegavam a 10% do quadro de colaboradores das empresas⁸⁶; além de que, no ano de 2022, 4 em cada 10 pessoas LGBTI+ relatam já terem sofrido discriminação no trabalho, segundo pesquisa realizada pelo LinkedIn (2022)⁸⁷. Para contextualizarmos conceitualmente o que é **discriminação**, nas palavras de Cida Bento (2002, p. 11),

As práticas discriminatórias encontram um lugar privilegiado dentro das empresas, principalmente devido às dimensões subjetivas que impregnam as avaliações a que são submetidos os seus empregados. As decisões tomadas influenciam de maneira intensa a inserção social dos diferentes segmentos e a possibilidade ou não de mudanças no quadro das discriminações. Habitualmente as organizações apresentam ambientes de trabalho competitivos, estruturas burocráticas e procedimentos imprecisos, sendo que os processos de tomada de decisão muitas vezes não são nítidos e públicos, justamente porque estão, com frequência, apoiados em valores individuais. A conjunção desses fatores sustenta e reproduz **práticas discriminatórias**. Não obstante, a visão moderna da administração ainda reluta em reconhecer e enfrentar a questão da discriminação que atinge os empregados. O estudo e a intervenção na relação que se estabelece entre trabalhadores e empregadores torna-se fundamental em sociedades nas quais a dominação e a exploração não se resumem às características de classe, mas também às de raça, gênero e **outras** (grifos próprios meus).

Desse modo, a ideia de discriminação implica necessariamente “ações ou práticas desenvolvidas por membros de grupos dominantes, ou seus representantes, que provocam um impacto diferencial e negativo nos membros dos grupos subordinados” (FEAGIN & FEAGIN, 1986, p. 20). Isso dialoga diretamente com as 1.181 pessoas

⁸⁶ ‘Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% [...]’, G1, 2021.

⁸⁷ LINKEDIN, 2022.

LGBTI+ entrevistadas pelo LinkedIn no ano de 2022, visto que 43% das entrevistadas já sofreram discriminação⁸⁸ por meio de piadas e comentários homotransfóbicos.

Essa categoria de situações de discriminação presenciadas por pessoas LGBTI+, subdividida em piadas⁸⁹, xingamentos, brincadeiras e apelidos, as práticas discriminatórias homotransfóbicas nos ambientes de trabalho estão atravessadas por **preconceitos** e ausência de medidas de responsabilização de colaboradores que discriminem colegas LGBTI+⁹⁰. Entretanto, nem sempre as ações discriminatórias são diretamente motivadas pelo preconceito: muitas vezes elas ocorrem por outras razões, como a manutenção de privilégios nas hierarquias organizacionais de empresas públicas e privadas, caracterizando o que Bento (2002) denomina **discriminação institucional**.

Logo, identificamos duas manifestações de discriminação no ambiente de trabalho corporativo: a **individual**, calcada no preconceito de colaboradores, em que há intenção de discriminar, ofender e desvalorizar as diferenças e a diversidade; e a **institucional**, que independe do preconceito de chefias e profissionais de recursos humanos (RH) contra negros, mulheres, pessoas LGBTI+, pessoas com deficiência e

⁸⁸ Vale destacar, aqui, que estamos nos referindo aos mecanismos de **discriminação negativa**, e não da **discriminação positiva** trabalhada pelas teorias políticas como sendo o conjunto de ferramentas que buscam promover o princípio da equidade em políticas públicas e práticas intersetoriais, a exemplo das ações afirmativas (cotas) para pessoas pretas, pardas, indígenas e com deficiência. Para se aprofundar nessa discussão, sugiro beber da fonte da autora Nancy Fraser, que trabalha as políticas de **redistribuição** e **reconhecimento** e as políticas de **afirmação** e **transformação** como métodos estruturados pelo Estado e pela sociedade em prol de discriminações positivas. No caso da discriminação positiva, inclusive, há inúmeros exemplos de ações de empresas que são calcadas na ideia de discriminação positiva, principalmente no recrutamento e na seleção de grupos sociais específicos em situação de vulnerabilidade (como a própria comunidade LGBTI+), como formas de avanço da agenda de Diversidade & Inclusão.

⁸⁹ Aqui temos uma referência acadêmica muito interessante, que é a do conceito de **Racismo Recreativo**, oriundo da obra do professor Adilson Moreira. Hostilizar minorias e grupos sociais a partir do ‘humor’ é uma política cultural de menosprezo e condescendência com as minorias étnicorraciais, sob a roupagem do argumento de constituírem piadas inofensivas, embora travestidas, *de facto*, em discursos de ódio. Um exemplo citado pelo autor e pela autora Djamila Ribeiro, responsável pela coleção *Feminismos Plurais*, da qual faz parte a obra de Adilson Moreira, refere-se aos comentários de humoristas como Danilo Gentili em tons misóginos e racistas contra mulheres negras e falas cotidianas sobre pessoas asiáticas como exemplos de uma política cultural de valorização da estética e das tradições da branquitude. A hostilização de pessoas LGBTI+ no humor, pois, é também uma ferramenta de discriminação recreativa.

⁹⁰ LINKEDIN, 2022.

pessoas idosas. Nesta última, por exemplo, pouco importa a intenção do agente (chefia ou RH), mas, sim, os efeitos das ações que são tomadas em nome da estrutura organizacional, tais como a quantidade de negros, mulheres e pessoas LGBTI+ no quadro funcional, bem como seus cargos, suas atribuições e remunerações e sua presença (ou não) nos espaços de poder, influência e decisão⁹¹. Nesse sentido,

Preconceito e discriminação ensejam diferentes ações para a preservação da desigualdade. Uma ação educativa e persuasiva pode contribuir para diminuir o preconceito e revisar os estereótipos, levando à valorização das diferenças e da diversidade. Já no caso da discriminação, entretanto, por se tratar de prática, é preciso usar também dispositivos legais⁹², ou não haverá alteração no quadro das desigualdades (BENTO, 2002, p. 12).

Enfim, podemos finalizar esta primeira parte do exercício dissertativo com a mensagem de Cida Bento (2002) sobre o enfrentamento à discriminação como um esforço conjunto entre os setores ligados ao mercado de trabalho, o Estado e a sociedade na construção de campanhas educativas e na implementação de ações afirmativas que promovam o respeito à diversidade de gênero, raça e orientação sexual. Não obstante, a discriminação institucional é fruto dos pactos narcísicos da branquitude acrítica e, para esta pesquisa, da cisheteronorma hegemônica. Isso porque o “narcisismo solicita a cumplicidade narcísica do conjunto dos membros do grupo e do grupo em seu conjunto” (KAES, 1997, p. 262): chefias e representantes de RH, por exemplo, ao contratarem somente (ou em sua maioria) pessoas brancas e cisheterossexuais, reproduzem as estruturas de opressão e exclusão que abusam as possibilidades de promoção da Diversidade & Inclusão nas empresas e relegam pessoas negras e LGBTI+, uma vez mais, ao papel da abjeção que Butler tanto discute. Afinal, hoje no Brasil, vemos

⁹¹ BENTO, 2002.

⁹² Aqui em diálogo nítido com o que apresentamos anteriormente sobre os Princípios de Ruggie, a respeito das responsabilidades compartilhadas entre Estado (proteger), mercado (respeitar) e sociedade (reparar) em matéria de garantirmos a eficácia horizontal dos direitos humanos.

quantas pessoas negras e LGBTI+ ocupando cargos de alta liderança e gestão? Se pessoas brancas e cishéteras reproduzirem o ciclo narcísico de contratar ‘aquelas que são espelho’, como vamos garantir o respeito aos direitos LGBTI+ em todas as searas?

Contratar pessoas LGBTI+ e promover um espaço acolhedor às homotransexualidades é apenas uma das formas de responsabilização das empresas quanto aos direitos humanos da comunidade LGBTI+. Agora que compreendemos o enfrentamento à discriminação homotransfóbica como uma das máximas deste estudo, a partir da potência epistêmica de Cida Bento, vamos investigar, empiricamente, se podemos falar de um emergente mercado arco-íris no Brasil que esteja, *de facto*, comprometido com a proteção, o respeito e a reparação dos direitos LGBTI+.

3. Parte II

Apresentação dos Múltiplos Estudos de Caso: Evidências Empíricas do Mercado Arco-Íris no Contexto Brasileiro

Pelo menos no que diz respeito a este trabalho dissertativo, esgotamos as premissas teórico-conceituais que subsidiam a relevância e urgência do respeito aos direitos LGBTI+ por parte do setor privado brasileiro. Agora, conciliando teoria e prática – técnica correntemente utilizada no campo de conhecimento das ciências sociais e humanidades –, fortaleceremos a *theory-building* em torno da discussão proposta a partir de evidências empíricas que nos mostrem, na realidade brasileira, um crescimento do mercado arco-íris. Para tal, usarei o repertório de Robert Yin (2017) para a seleção e triagem de **36** empresas que (i) tanto apoiaram publicamente os Padrões de Conduta do ACNUDH de enfrentamento à discriminação contra pessoas LGBTI+ (ii) quanto assinaram a Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

De antemão, vale mencionar que, metodologicamente, o emprego da técnica de *múltiplos estudos de caso* recai em uma dicotomia basilar: **individualização** vs **generalização**. No campo das ciências sociais, lançar mão de estudos de caso para comprovar leis gerais⁹³ pode esbarrar em uma pulverização de distintas variáveis que se imiscuem e podem se estrangular, descaracterizando uma generalização possível se observados, no detalhe, os casos em particular⁹⁴. Em outras palavras, pinçar inúmeras ações de distintas empresas sobre respeito, proteção e reparação aos direitos LGBTI+ é uma estratégia investigativa que corre o risco de incorrer em práticas institucionais que, se analisadas individualmente, podem revelar contradições com a responsabilidade social do mercado e a agenda de direitos humanos⁹⁵. Por exemplo, a Nestlé, que tem

⁹³ Por leis gerais na investigação científica, refiro-me a fornecer explicações generalizadas para um fenômeno social via seleção de múltiplos casos que vão ao encontro das argumentações em torno do tema em questão; neste caso o respeito aos direitos LGBTI+ por parte do setor privado brasileiro.

⁹⁴ SARTORI, 1991.

⁹⁵ A exemplo da já levantada discussão sobre o *pink money* como um movimento empresarial de lucrar em cima das lutas históricas de pessoas LGBTI+. Não obstante, a sigla GLS, utilizada nas décadas de 80 e 90 para se referir ao nascente ‘movimento homossexual brasileiro’, foi gestada a partir de um seio mercadológico, no setor privado (em especial o de viagens e serviços), para designar um público específico que tinha acesso a condições socioeconômicas vantajosas para consumir de marcas ‘aliadas’ à

ampliado seu engajado com organizações voltadas à sustentabilidade corporativa e promovido ações de equidade de gênero em posições de gestão/gerência, já foi catalogada e denunciada como empresa crítica, ao lado de Mars, Hershey, Mondelez, Olam, Cargill e Barry Callebaut, ao deter cadeias de valor e produção do cacau e chocolate que fazem uso de trabalho escravo [infantil] na Costa do Marfim⁹⁶.

Por outro lado, a análise criteriosa de um único estudo de caso ou de poucos estudos de caso não é um método investigativo com capacidade suficiente de construir afirmações generalizantes, de acordo com o status científico. A compartimentalização de vários *containers* de dados, por sua vez, permite mais possibilidades de se estabelecerem proposições generalizantes a respeito de uma determinada variável e, subsequentemente, contribuírem com o processo de *theory-building* nas ciências sociais⁹⁷ e humanidades, em especial quando imbuídas de caráter interdisciplinar. Não obstante, explicitar diferentes ações socialmente responsáveis e responsivas por parte de empresas brasileiras no trilho do respeito aos direitos LGBTI+ nos permite, aqui, identificar um padrão explicativo no tocante a similaridades concretas em torno de um mercado arco-íris – principalmente em matéria de Diversidade & Inclusão.

Para respaldar essa escolha metodológica dentro da literatura científica, cito Landman (2008, p. 248), que nos traz a ideia de que estudos em direitos humanos demandam inferências fortes que possam explicar similaridades e contrastes entre proteção e violação. Para isso, o autor (2008, p. 260) destaca que padrões generalizantes sugerem importantes prescrições para desenhar, analisar e avaliar possibilidades de consenso entre os casos estudados no que diz respeito à variável proposta pela pessoa pesquisadora. Isto é, o recurso metodológico de se optar por *múltiplos estudos de caso* embasa a gramática de direitos humanos⁹⁸, na medida em que traça possibilidades distintas, neste trabalho dissertativo as adotadas por empresas do setor privado

causa na época. Com o avanço dos debates sobre orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais, pós-epidemiologia do HIV/AIDS, a sigla se ampliou e agregou mais letras.

⁹⁶ FOLHA DE S. PAULO, “Ação nos EUA liga indústria do chocolate [...]”, 2021.

⁹⁷ LANDMAN, 2008; LIJPHART, 1971.

⁹⁸ VIEIRA, 2002.

brasileiro, de proteção, respeito e reparação dos direitos humanos⁹⁹. A conciliação entre teoria e prática, nesse caso, eiva dos casos empíricos que evidenciam a discussão.

Enfim, a pesquisa científica aportada na metodologia de estudos de caso apresenta prós e contras, haja vista a individualização e generalização dos resultados obtidos a partir das análises, a depender do número e tipo de casos a serem estudados. Este trabalho dissertativo almeja ilustrar as correlações teórico-conceituais discutidas anteriormente à luz de casos práticos de empresas brasileiras avançando a agenda dos direitos LGBTI+. Opto, de tal modo, por uma proposição mais generalizante que corrobore a tese de que o mercado arco-íris possui papel ativo na proteção, no respeito e na reparação dos direitos humanos, em especial em matéria de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. Destacar várias iniciativas privadas nessa seara figura, pois, como escolha metodológica mais viável para fortalecer a agenda de direitos humanos e empresas e evidenciá-la empiricamente.

3.1. Empresas brasileiras e respeito aos direitos LGBTI+

Uma vez mais, recapitulamos os dois principais postulados de respeito aos direitos LGBTI+ com os quais as empresas aqui analisadas se comprometeram. Primeiramente, temos os cinco **Padrões de Conduta para Empresas** no enfrentamento à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, para os quais número razoável de empresas brasileiras¹⁰⁰ declararam apoio público, de forma voluntária, sem nenhuma contrapartida fiscal ou regulamentatória. São eles:

- 1) Respeitar os direitos humanos e, especificamente, os direitos das pessoas LGBTI+ em operações e negócios;

⁹⁹ LANDMAN, 2008, p. 42.

¹⁰⁰ A listagem completa de empresas que declararam apoio público aos Padrões de Conduta no ACNUDH [está aqui](#). Hoje, a *Partnership for Global LGBTIQ+ Equality*, parceira implementadora das Nações Unidas no monitoramento e na avaliação dos Padrões de Conduta, acompanha as mais de 400 organizações do setor privado, no mundo todo, que declararam apoio público ao documento; monitorando suas iniciativas a partir de uma ferramenta chamada [Gap Analysis Tool](#), que mensura seu avanço face a uma agenda positiva de respeito aos direitos humanos das pessoas LGBTI+. Essa menção é fundamental para entendermos o papel da sociedade civil, junto ao setor privado, de advocacy e controle na agenda.

- 2) Eliminar a discriminação contra funcionários e outras partes engajadas com os negócios;
- 3) Prover suporte a empregados, gerentes, proprietários, clientes e membros da comunidade que encontrem obstáculos para aceitação e inclusão no ambiente de trabalho;
- 4) Prevenir violações aos direitos humanos das pessoas LGBTI+ vinculadas a produtos, serviços e relações na companhia, nomeadamente violência, *bullying*, intimidação, maus tratos e incitação ao ódio;
- 5) Agir na esfera pública para construir uma diligência comunitária de respeito aos direitos LGBTI+, via *advocacy* público, ação coletiva, diálogo social, financiamento, patrocínio e/ou suporte a organizações avançando a proteção aos direitos LGBTI+.

E, em segundo lugar, complementarmente aos padrões de conduta das Nações Unidas, **198** empresas brasileiras assinaram a Carta de Adesão e os 10 Compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, também de forma voluntária e sem contrapartidas fiscais/regulamentatórias, que busca articular empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção aos direitos humanos LGBTI+. 35 delas, inclusive, são apoiadoras institucionais do Fórum, aportando recursos e viabilizando a execução financeira e orçamentária dos projetos tocados pela organização, que, assim como uma série outras instituições da sociedade civil no contexto brasileiro, depende de financiamento privado e/ou filantropia para funcionamento e implementação das suas atividades. Os 10 Compromissos trazidos pela Adesão ao Fórum são:

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBTI+.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+.
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e no marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.

8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

A intersecção desses dois universos amostrais nos permite investigar com maior profundidade a atuação de empresas que, na teoria, já têm um razoável grau de maturidade e engajamento dentro das temáticas de ESG¹⁰¹ e D&I, aqui especificamente sob um olhar voltado para o respeito aos direitos LGBTI+. Isso porque uma das etapas de eficácia horizontal dos direitos humanos consiste justamente em assumir compromissos públicos perante a sociedade e, a partir disso, ‘prestar contas’ sobre uma atuação eficaz, eficiente e transparente em matéria de responsabilidade social. Os Padrões de Conduta e os Compromissos do Fórum, pois, trazem um possível caminho investigativo para apurar se a teoria e a prática se concretizam quando falamos dessas empresas e do seu papel no respeito aos direitos humanos de pessoas LGBTI+.

Para citar alguns exemplos, grandes corporações transnacionais, a exemplo da Google, Microsoft e Coca-Cola, que têm filiais e ampla rede de atuação no Brasil, vêm servindo de modelo a outras empresas no que diz respeito a desenvolverem programas de promoção da diversidade. A Coca-Cola Brasil, a título de ilustração, instituiu, em 2017, um Comitê da Diversidade, no qual há cinco núcleos específicos: gênero, raça, geração, pessoas com deficiência (PCD) e **LGBT+**. O grupo LGBT+ trabalha, em especial, com datas comemorativas para a comunidade, promovendo tanto ações internas dentro da companhia quanto movimentos em redes sociais. Exemplos disso foram a lata especial em homenagem ao Dia Internacional do Orgulho LGBTI, com frases de apoio à diversidade, bem como a camisa distribuída aos funcionários, na qual havia uma logomarca de garrafa estilizada com as cores do arco-íris¹⁰².

¹⁰¹ *Environmental, Social and Governance (ESG)*, na sigla em inglês, que congrega as dimensões ambiental, social e de governança/anticorrupção da sustentabilidade corporativa. É um tema crescente dentro do debate de direitos humanos e empresas, em especial por sua relação intrínseca com a [Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas](#), espelhada em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para serem atingidos por Estados, mercados e sociedade até 2030.

¹⁰² COCA-COLA BRASIL, 2017.

Outras multinacionais no Brasil, como IBM, White Martins, Unilever e GE, têm desenvolvido, cada vez mais, ações para incorporar a diversidade ao seu cotidiano operacional, iniciando processos de desmonte de preconceitos da própria equipe para trato e sensibilidade com o público LGBTI+: oficinas, rodas de conversa e outras atividades internas têm mobilizado gestores e funcionários das corporações. As transnacionais têm papel fundamental em puxar essas movimentações de empresas e direitos LGBTI+ no Brasil, congregando grupos como o já mencionado Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero do Instituto Ethos e do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)¹⁰³; e a Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos e Trabalho do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, organizações referenciadas na sistematização da agenda de direitos humanos e empresas e de dados e informações, com rigor científico, concernentes a censos e práticas corporativas voltadas para pessoas LGBTI+.

A Microsoft e a Google se somam a esse quadro, dado que, sendo referências do universo tecnológico, um campo com forte engendramento masculino¹⁰⁴, as duas empresas no Brasil têm pessoas negras, mulheres¹⁰⁵ e, especialmente, pessoas LGBTI+ ocupando cargos de médio e alto escalão, algo que vem contribuindo com a realização de processos seletivos que estejam atentos a um quadro corporativo mais diverso¹⁰⁶. A Google, inclusive, emite relatórios anuais públicos sobre diversidade, inclusão e

¹⁰³ ÉPOCA, “Por mais inovação e produtividade [...]”, 2017.

¹⁰⁴ As Ciências Exatas carregam uma forte estigmatização de serem engendradas, de constituírem um **campo duro**. São categorizadas, dessa forma, por serem espaços de produção científica majoritariamente masculinos – em uma desproporção alarmante de homens e mulheres no ramo da Engenharia, por exemplo – e nos quais há recorrentes relatos de violências e rejeições sistemáticas a características socialmente taxadas como femininas, tais como os trejeitos de muitos homens homossexuais. Isso é um elemento que nos permite perceber a menor participação de mulheres e LGBTI+ nas Ciências da Computação e nos ramos tecnológicos em geral (QUEIROZ et al., 2014).

¹⁰⁵ A menção que faço a pessoas não brancas e mulheres ocupando cargos de gerência e chefia remete ao comentário que trouxe anteriormente à importância do conceito de interseccionalidades em Hooks (2015) e Akotirene (2018): as questões de gênero, raça e sexualidade são mutuamente imbricadas e, portanto, denotam experiências cruzadas em termos de opressão. Não obstante, no Brasil, por exemplo, as pessoas negras equivalem somente a 4% dos cargos de direção das 500 maiores empresas brasileiras, embora representem 54% da população do País (GE DO BRASIL, 2018).

¹⁰⁶ ÉPOCA, “Por mais inovação e produtividade [...]”, 2017.

representatividade em seus escritórios, que contém metas equitativas, e as pessoas LGBTI+ que compõem o quadro da empresa são chamadas de *gayglers*¹⁰⁷.

Nessa seara de quadros corporativos, temos também os exemplos da AMBEV e da Atento. A AMBEV institucionalizou em 2016 o Lager, grupo de afinidade LGBTI+¹⁰⁸. A Atento, por sua vez, marco mundial no ramo de *call center*, emprega mais de 1.300 pessoas trans, que, em maioria, atuam como atendentes de *telemarketing*. Ao compararmos esse número com a realidade brasileira, percebemos que isso representa um ponto fora da curva: estamos no País em que mais se matam travestis e pessoas trans no mundo – conforme os dados já explorados no primeiro capítulo deste estudo – e onde cerca de 90% das travestis e mulheres trans têm a prostituição como única atividade laboral de sustento, devido à informalidade econômica e documental¹⁰⁹.

Essa ação de empregabilidade trans na Atento tem acompanhado, concomitantemente, um processo de revisitação institucional da empresa. A título de ilustração, a ouvidoria da companhia colheu, no ano de 2012, relatos de pessoas trans que estavam usando banheiros do gênero com o qual não se identificavam, pois clientes e funcionárias sentiam incômodo com a presença de travestis e mulheres trans nos toaletes femininos. Isso suscitou várias medidas por parte da Atento, inclusive em consonância com os Padrões de Conduta, tais como (i) decisões e comunicados do Conselho de Ética para uso dos banheiros de acordo com a identidade de gênero; (ii) campanhas de conscientização acerca dos valores da empresa e de sua política de igualdade e inclusão; (iii) uso do nome social no crachá e no e-mail corporativo; (iv) ações para o público trans externo com aulas de informática e dicas sobre entrevistas de emprego; e (v) negociações com as operadoras e seguradoras de plano de saúde a respeito de questões como hormonoterapia e cirurgias de reafirmação de gênero¹¹⁰.

Inclusive para responder institucional e publicamente a graves episódios de abusos aos direitos humanos, em especial no tocante à [violência racial](#), o Carrefour também é outra empresa que tem adotado iniciativas semelhantes às da Atento. Em sete anos, a rede estruturou um Comitê de Diversidade voltado a (a) adaptação de espaços

¹⁰⁷ GOOGLE, 2018.

¹⁰⁸ CARTA CAPITAL, “Empresas saem do armário [...]”, 2017.

¹⁰⁹ EXAME, “Conheça a multinacional [...]”, 2018.

¹¹⁰ Idem.

para combater o machismo e a homotransfobia, (b) mudanças na cultura organizacional para implementar políticas de inclusão e valorização da diversidade no quadro de funcionários e (c) parcerias com entidades que levistem a bandeira LGBTI+ e promovam ações públicas no tema. A rede de supermercados, inclusive, tem aumentado bastante a contratação de pessoas trans para os mais distintos cargos, e o Instituto Carrefour, na data de 22 de maio de 2018, foi sede da 14ª Reunião do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, a respeito de empregabilidade trans¹¹¹.

A C&A e a Renner, grandes representantes do setor produtivo de moda, também carregam histórico de responsabilidade social corporativa, financiando e participando ativamente de projetos como o Empoderando Refugiadas e o Fórum de Empresas com Refugiados, iniciativas em parceria com o Pacto Global da ONU – Rede Brasil, o Alto Comissariado da ONU para os Refugiados (ACNUR) e a Organização Internacional para as Migrações (OIM), voltadas à educação e inclusão produtiva de pessoas refugiadas em contextos de vulnerabilidade. Não diferentemente, a C&A e a Renner sempre apoiaram os movimentos sociopolíticos de pessoas LGBTI+: são conhecidas por desenvolver peças de roupa e coleções especiais para o Orgulho¹¹², usando, inclusive, figuras emblemáticas da comunidade, como foi o caso da *drag queen*¹¹³ Pabllo Vittar em uma campanha da C&A para divulgar seus produtos e apresentar linhas exclusivas do mercado arco-íris da empresa¹¹⁴. Ainda, a C&A já lançou várias chamadas de contratação de vagas exclusivas para travestis e pessoas trans em todo o Brasil, em

¹¹¹ FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2017.

¹¹² A despeito da conotação mercadológica e lucrativa por trás do lançamento de produtos e serviços voltados ao *pink money*, é interessante percebermos, também, o papel da opinião pública ultraconservadora – vinculada a segmentos fundamentalistas e religiosos – em boicotes e linchamentos das marcas, tanto no discurso de ódio destilado no ambiente virtual das redes sociais quanto até em depredação e invasão de espaços físicos das marcas. O mero uso do arco-íris nas empresas pode acarretar, infelizmente, violência e retaliação de vários nichos sociais, sendo fulcral fazermos uma análise profunda de quais são as implicações envolvidas em uma empresa se posicionar, publicamente, como ‘aliada’.

¹¹³ Correntemente o senso comum confunde as definições de *drag queen* e pessoas trans. A *drag queen* representa uma performance artística, um modo de expressão que traz humor e crítica social aos padrões exacerbados de feminilidade, e não uma identidade de gênero. Para mais informações, sugiro ver AMANAJÁS, Igor, *Drag Queen: um percurso histórico pela arte dos atores transformistas*, 2016.

¹¹⁴ C&A, 2018.

parceria com a organização Transempregos, visando a diversificar seu quadro de colaboradores e a pautar inovação e tendências democráticas na indústria da moda¹¹⁵.

Outro elemento interessante para pensarmos a interrelação entre empresas e os direitos humanos das pessoas LGBTI+ é a agilidade e o dinamismo das mídias sociais. Isso porque, cada vez mais, as redes sociais e a internet têm sido utilizadas como instrumentos para publicizar posições inclusivas de empresas¹¹⁶. Inúmeras empresas, como Amil, Avon, O Boticário, Burger King Brasil, Natura, Vivo Telefônica e Ultragaz têm aderido a uma movimentação corrente de repudiar a intolerância e o preconceito, retratando pessoas LGBTI+ em campanhas e postagens suas, com leveza e naturalidade.

A despeito de intensa represália por parte de usuários com comportamentos e discursos de ódio homotransfóbicos em suas redes sociais, as empresas não apenas lançam mão de temáticas ou pessoas LGBTI+ em seu conteúdo digital: muitas delas também fazem uso de datas especiais ou comemorativas para darem vazão às questões de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades, uma forma interessante de ampliar o senso comum e letrar, a opinião pública seguidora de suas mídias, acerca de conteúdos do universo LGBTI+. Sejam datas referentes aos direitos LGBTI+ ou datas icônicas para o mercado, anúncios, campanhas e propagandas nesses dias conferem grande visibilidade às nossas agendas e demandas, em especial nos meios de comunicação em massa.

Para ilustrar melhor na prática, trago alguns exemplos de conteúdos das marcas:

¹¹⁵ GAY1, 2018.

¹¹⁶ O que inclui, também, manifestações públicas pelos perfis das redes sociais corporativas, de apoio aos Padrões de Conduta do ACNUDH e a outros documentos sobre empresas e direitos LGBTI+.

Figura 1: foto de casal gay, em propaganda do horário de verão da Ultragaz.

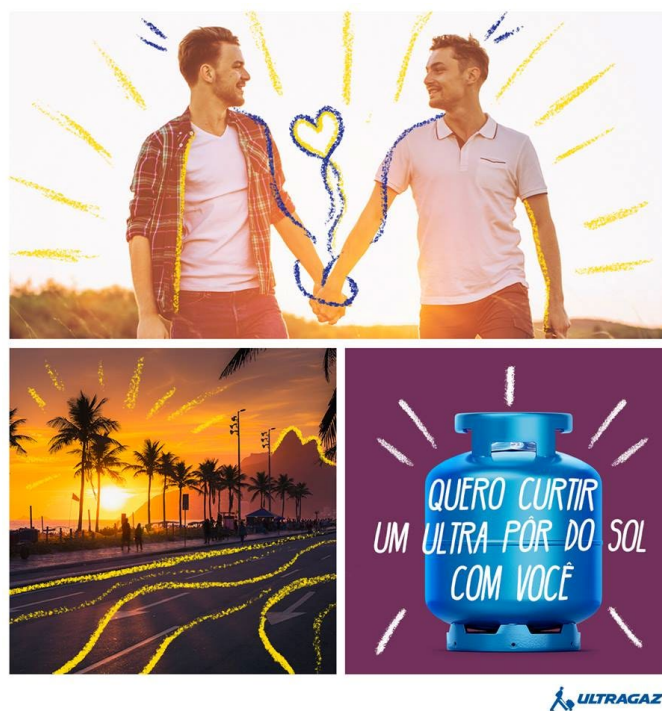


Figura 2: campanha publicitária da rede de planos de saúde Amil, com casal lésbico.

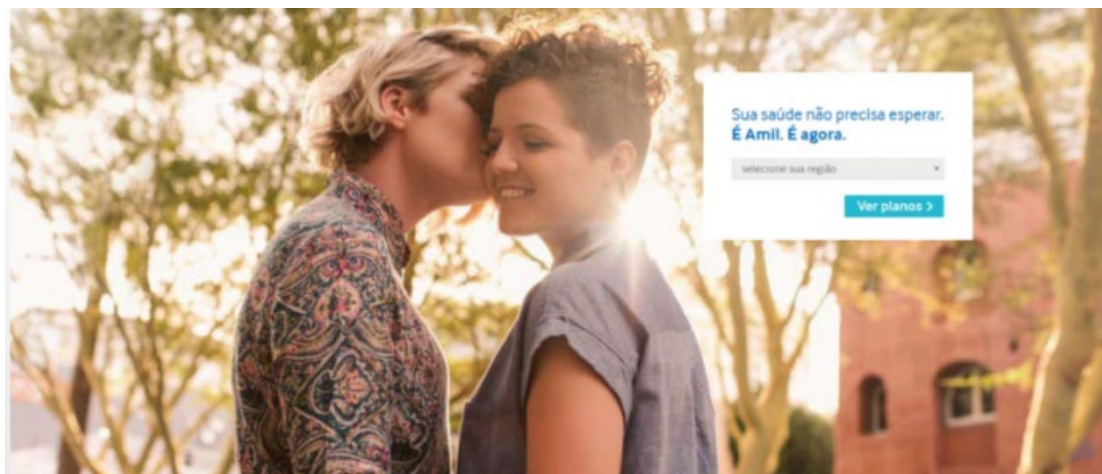


Figura 3: pessoas LGBTI+ na campanha #sintanapele da Avon, voltada a mensagens de não discriminação no uso de cosméticos.



Figura 4: propaganda de O Boticário¹¹⁷ com diferentes casais no Dia dos Namorados.



¹¹⁷ É interessante destacarmos que várias empresas como O Boticário têm, paulatinamente, aumentado também a representatividade negra (e não branca no geral) em seus comerciais. Isso potencializa os registros de responsabilidade social da empresa, à medida que identificamos diversos grupos sociais sendo retratados em sua visibilidade de marca. Uma vez mais, destaca-se a importância das interseccionalidades no meio corporativo, retratando positivamente os movimentos negro e LGBTI+.

Figura 5: casal lésbico em campanha *simpatia para amarrar o seu amor* da Natura.

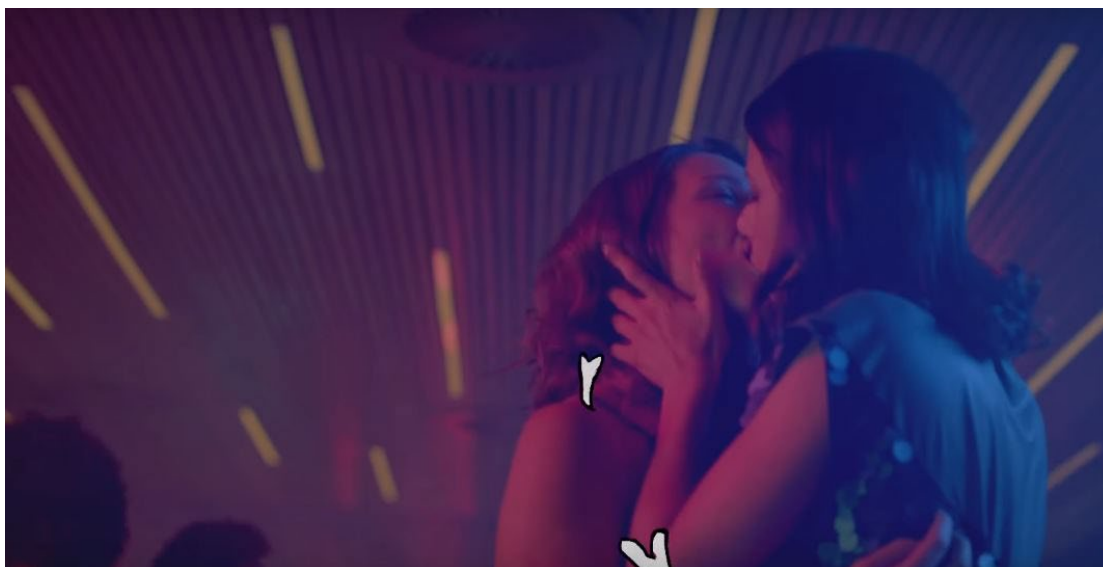


Figura 6: anúncio da Vivo em que casal gay acompanha a filha na natação.



Tendo em vista o impacto político das novas tecnologias nas relações sociais e nos processos de debate democrático¹¹⁸, retratar lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo é um passo fundamental no sentido de promoção das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. As redes sociais permitem com maior facilidade que a opinião pública, aqui rastreada nos usuários da internet, externalize pensamentos acerca de distintos fatos sociais. E, nisso,

¹¹⁸ SUNSTEIN, 2017.

manifestações homotransfóbicas em fóruns online e mídias sociais se tornam bastante comuns. A presença de conteúdo ou pessoas LGBTI+ na publicidade e propaganda e nas estratégias de marketing das empresas gera desconforto a públicos que nutrem repulsa pela comunidade. E, dessa forma, consagra-se como ferramental importante para naturalizar a presença de pessoas LGBTI+ e visibilizar suas pautas, mesmo que inserido em um processo exaustivo de disputa de espaços e narrativas.

Entretanto, vale destacar que as estratégias de marketing, definitivamente, não são trilha único das possibilidades de promoção dos direitos LGBTI+ pelas corporações. As empresas têm papel fulcral ao apoiarem, patrocinarem ou mesmo ensejarem projetos voltados à comunidade LGBTI+. Uma das formas mais reconhecidas de expressão e organização sobre diversidade sexual e de gênero são as Paradas do Orgulho LGBTI+ (ou Paradas da Diversidade). Empresas como Uber, Skol, Burger King, Doritos, Sky Vodka, Accor Hotels e Microsoft são históricas patrocinadoras e/ou apoiadoras desse megaevento e, recorrentemente, engajam-se de forma altamente participativa, não só colaborando com a infraestrutura e movimentação do comércio na cidade de São Paulo-SP, mas também apoiando com a produção de dados e conteúdos voltados a pessoas LGBTI+. Por exemplo, a Skol, na Parada do Orgulho de 2017 de São Paulo-SP, realizou uma pesquisa de opinião inédita, junto ao IBOPE Inteligência, a respeito da homotransfobia no Brasil, em que 17% das pessoas entrevistadas se reconheceram como preconceituosas e 72% afirmaram já terem proferido comentário ofensivo sobre orientação sexual ou identidade de gênero de outras pessoas¹¹⁹.

Ademais, temos observado uma interessante movimentação de bancos privados endossando projetos culturais e/ou políticos em termos de direitos LGBTI+. Para além da criação de segmentos prioritários em suas ações de promoção da diversidade e de gradativa cultura institucional de respeito, inclusão e equidade, o Banco Santander direcionou linhas de financiamentos socioambientais para investimento sociocultural, como foi o caso do Queermuseu¹²⁰ – [apesar das polêmicas e censuras à época](#). Na mesma direção, o Itaú Unibanco, em parceria com a Mais Diversidade¹²¹, lançou em 20

¹¹⁹ PARADASP, 2017.

¹²⁰ SANTANDER, 2018.

¹²¹ Tem sido cada vez mais comum a contratação de consultorias para atuarem em projetos com as empresas no intuito de proteger, respeitar e reparar os direitos LGBTI+.

agosto de 2018 a primeira edição do edital LGBTQ+, para pessoas físicas e jurídicas, grupos e coletivos que já desenvolviam ou pretendiam implementar iniciativas de caráter cultural, educacional, esportivo e social que contemplassem o respeito e a valorização da diversidade das pessoas LGBTQ+¹²². Por fim, o Banco Bradesco lançou um [vídeo](#) para o Natal de 2018, no qual celebrou o amor de um casal gay, tendo sido visto por mais de 110 milhões de usuários do YouTube.

Outras iniciativas do setor privado, como é o caso das startups, têm foco no investimento em projetos sociais, sem fins lucrativos. Um exemplo bastante recente é o da Associação TODXS, uma startup social brasileira voltada à promoção da inclusão LGBTQ+. Dentre suas várias frentes de atuação, a TODXS concentra atividades de (i) desenvolvimento de aplicativo para compilar dados sobre a população LGBTQ+, auxiliar em denúncias de casos de homotransfobia e sistematizar eventos temáticos relacionados às agendas de gênero, sexualidade e diversidades; (ii) programa de embaixadores, do qual fez parte, conectando e capacitando jovens líderes em gestão de projetos sociais com enfoque na população LGBTQ+; (iii) eventos voltados à visibilidade das nossas agendas, como seminários, congressos e rodas de conversa; e (iv) pesquisas nacionais de amostragem da população LGBTQ+ para questões de identidade, educação e saúde¹²³.

Na linha das estratégias organizacionais mencionadas ao longo desta seção, podemos citar uma infinidade de outras ações corporativas voltadas aos direitos humanos das pessoas LGBTQ+. Como exemplos, podemos citar que: (i) a Avon lançou a campanha anual *É para olhar mesmo* durante o mês de junho, mês do Orgulho LGBTQ+; (ii) a Skol produziu anúncio com as marcas aliadas Burger King, Bis, Trident e Quem Disse, Berenice? para união em torno da causa LGBTQ+; (iii) o IBM Brasil tem desenvolvido pesquisas a respeito dos benefícios da inclusão de profissionais LGBTQ+ no meio corporativo, tendo concedido, recentemente, a primeira licença paternidade para um funcionário gay, que adotou duas crianças, além de ter lançado programa de apoio a pessoas trans com subsídio para terapia hormonal; (iv) pessoas colaboradoras da Atento capacitaram travestis e mulheres trans por meio do *Projeto Atentos ao Futuro LGBTQ+*; (v) a AccorHotels realiza amistosos de Rugby pela diversidade; (vi) a Uber

¹²² GELEDÉS, 2018.

¹²³ TODXS, 2018.

sempre participa da Parada LGBTI+ com a campanha *#OAmorNosConecta* etc.¹²⁴ Conforme já discutido, as relações de mercado no Brasil estão, em muitos casos, acompanhando as novas demandas dos consumidores, que agregam aos produtos e serviços a necessidade de se olhar para agendas de temas sociais e de direitos humanos, construindo, assim, uma responsabilidade social ativa em torno das questões LGBTI+.

Por fim, outro interessante desdobramento do mercado arco-íris se relaciona diretamente à articulação intersetorial para a efetivação dos direitos LGBTI+. Em maio de 2018, como já citado anteriormente, houve uma ação conjunta entre Ministério Público do Trabalho (MPT), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Faculdade Hotec, em que a chef de cozinha Paola Carosella ministrou a segunda edição do projeto *Empregabilidade de Pessoas Trans – Cozinha & Voz*. Essa ação consistiu em um curso de ensino profissionalizante para capacitar travestis e homens e mulheres trans em situação de vulnerabilidade como assistentes de cozinha. A primeira edição do curso, ao final de 2017, encaminhou cerca de 70% desses mesmos estudantes ao mercado de trabalho, e empresas parceiras do projeto, como Sodexo, Avon, Arturito, La Guapa, Fitó e Mangiare, contrataram boa parte do público envolvido após o fim do curso¹²⁵. Isso denota a importância de interação entre Estado, setor privado, sociedade civil e Organismos Internacionais no tocante a proteger, respeitar e reparar direitos LGBTI+.

Enfim, há inúmeras outras movimentações por parte do empresariado brasileiro no sentido de respeito aos direitos LGBTI+. Contudo, não é objetivo deste trabalho dissertativo ser espaço de *merchandising* nem de premiação das práticas das empresas aqui estudadas, mas, sim, apurar se teoria e prática estão em diálogo quando da inserção efetiva das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades no meio corporativo. Isso porque são milhares de atividades empreendidas pelas organizações empresariais que fazem parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, por exemplo, e o esforço investigativo, por si só, não é exaustivo nesse sentido nem se propõe a sê-lo; em especial se considerarmos um universo colossal de pequenas e médias empresas (PMEs) que sequer têm o mesmo alcance e a mesma visibilidade que as grandes marcas, mas estão empregando, na ponta, travestis e pessoas trans – em nossos bairros e pequenos microcosmos do dia a dia, se observarmos.

¹²⁴ FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2024.

¹²⁵ ONUBR, 2018.

Dito isso, agora vamos olhar mais detidamente para o universo de empresas que, concomitantemente, declararam apoio público aos Padrões de Conduta do ACNUDH e assinaram a Carta de Adesão do Fórum de Empresas LGBTI+. Será que elas estão fazendo o dever de casa com o qual se comprometeram publicamente, perante a sociedade brasileira e, em especial, as pessoas LGBTI+? Ou foram assinaturas e apoios simbólicos com caráter meramente proforma? Avaliaremos isso na próxima seção.

3.2. Aplicação dos estudos de caso: validação empírica das iniciativas empresariais em matéria de respeito aos direitos LGBTI+

Segundo ranking da Great Place to Work (GPTW, 2021), uma das maiores consultorias e certificadoras no mundo dentro das temáticas de ambiente corporativo, saúde e trabalho, bem-estar laboral e Diversidade & Inclusão; as 10 melhores empresas para pessoas LGBTI+ trabalharem no Brasil, após as análises de resultados de uma pesquisa quantitativa e de práticas culturais com 101 empresas brasileiras, representando um universo de 313.030 colaboradores, são:

1. IBM (apoiadora pública dos Padrões de Conduta do ACNUDH e signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
2. Bristol Myers Squibb
3. Accor Hotels Group (apoiadora pública dos Padrões de Conduta do ACNUDH e signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
4. EY (apoiadora pública dos Padrões de Conduta do ACNUDH e signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
5. Accenture do Brasil (apoiadora pública dos Padrões de Conduta do ACNUDH e signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
6. CI&T
7. Banco Bradesco S.A. (signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
8. Cognizant Brasil
9. Banco Santander (Brasil) S.A (apoiadora pública dos Padrões de Conduta do ACNUDH e signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
10. Takeda Distribuidora (signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)

Desse levantamento, realizado pela GPTW no ano de 2021, **5** (cinco) empresas no top 10 são tanto apoiadoras públicas dos Padrões de Conduta do ACNUDH quanto signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; e **7** (sete), no total, são signatárias do Fórum. O Questionário LGBTQI+ aplicado pela GPTW com as 101 empresas participantes da pesquisa avaliou, principalmente, a existência de mecanismos institucionais, dentro das corporações, para (i) combate à discriminação e (ii) promoção da diversidade; em intrínseca relação com o debate que Cida Bento nos traz. E, como resultado expressivo das empresas com as melhores práticas destacadas pela GPTW, **50%** têm engajamento tanto com os Padrões de Conduta quanto com o Fórum.

Por essas e outras razões de nivelamento de maturidade das empresas em sua jornada de sustentabilidade corporativa e de endereçamento da agenda de Diversidade & Inclusão, com um olhar especial, aqui, para as pessoas LGBTI+; que analisaremos os seguintes estudos de caso, apoiadores dos Padrões de Conduta e signatários do Fórum. Sendo assim, dentro do universo de 448 empresas apoiadoras dos Padrões de Conduta e 198 empresas signatárias do Fórum, temos uma intersecção de **36**:

3M Brasil

Uma das maiores marcas do setor de indústria de material de construção, energia e saúde, a empresa transnacional 3M possui histórico de atuação dentro da sustentabilidade corporativa há, pelo menos 2 (duas) décadas, já tendo avançado, por exemplo, na redução de emissões absolutas de gases do efeito estufa em 72% nos escopos 1 e 2¹²⁶ do GHG Protocol¹²⁷. Dentro da seara de direitos humanos e empresas,

¹²⁶ O escopo 1 de emissões de gases do efeito estufa (GEE) abrange as propagações decorrentes das atividades diretamente realizadas e controladas pelas empresas, ao passo que o escopo 2 diz respeito à difusão indireta de GEE, proveniente de abastecimento energético e elétrico. Há, também, o escopo 3, que inclui todas as emissões não incluídas nos escopos anteriores, mas que compõem toda a cadeia de valor, produção e fornecimento da organização, ainda que antes ou depois de suas operações e seus negócios. Para saber mais, sugiro consultar [a página oficial do GHG Protocol](#).

¹²⁷ Na sigla em inglês, GHG significa *Greenhouse Gas Protocol*. O Protocolo GHG advém de uma parceria entre o WRI (*World Resources Institute*) e o WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*) e consiste em um conjunto de métricas globais, padronizadas, para mensurar as emissões de gases do efeito estufa (GEE) por parte das operações públicas e privadas e cadeias de valores, propondo ações de prevenção e mitigação às mudanças climáticas. É interessante trazê-lo para este trabalho dissertativo, visto que a agenda ESG, conforme já mencionado, é multidimensional, estando

e especificamente no respeito aos direitos humanos das pessoas LGBTI+, a 3M do Brasil já possui uma narrativa um pouco menos expressiva de engajamento, podendo remotar, a título de ilustração, à criação de um grupo de afinidade¹²⁸ LGBTI+ somente em 2022.

De todo modo, há 2 (dois) anos a empresa vem avançando nas agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. Algumas práticas corporativas que podemos citar são:

- Institucionalização e apoio ao uso nome social de colaboradores trans;
- Licença-maternidade de 120 dias nos casos de adoção de filhos por casais do mesmo gênero (similarmente ao [Programa Empresa Cidadã](#));
- Canais de denúncia internos dedicados especificamente aos temas de diversidade e de discriminação contra pessoas LGBTI+;
- Apoio e patrocínio às Paradas do Orgulho LGBTI+, inclusive com incentivo para que funcionários e colaboradores participem dos eventos.

Em uma análise quantitativa dos dados monitorados pela 3M em matéria de universo LGBTI+ na força de trabalho, temos o [Relatório de Diversidade, Equidade e Inclusão 2021](#), uma prática positiva para as empresas reportarem periodicamente, a fim de exprimir transparência e governança sobre suas métricas em D&I. Entretanto, os dados da 3M, no mundo, não são tão animadores: em 2021, havia apenas **0.6%** de pessoas autodeclaradas¹²⁹ LGBTI+ em todos os níveis de força de trabalho da empresa,

diretamente imbricadas as pautas social e ambiental, em especial quando falamos do setor privado. Os grandes projetos de infraestrutura e seus impactos socioambientais negativos, segundo comentamos no primeiro capítulo, são grandes impulsionadores do debate da responsabilidade do setor privado dentro da agenda de direitos humanos, não apenas como potencial ente de abuso, mas agente ativo de mudança. Para saber mais, sugiro consultar [a página oficial do GHG Protocol](#).

¹²⁸ Cada vez mais, como uma de suas políticas e práticas institucionais de promoção da diversidade, equidade e inclusão, as empresas têm aderido à criação de grupos de afinidade, que nada mais são do que comunidades de pessoas com interesses e demandas em comum no trabalho, que trazem reivindicações coletivas às lideranças e promovem diversidades de diálogo. Os grupos de afinidade são canais de escuta, comunicação, pertencimento e acolhimento entre indivíduos participantes de determinado grupo social em uma organização, como pessoas negras, LGBTI+ e com deficiência (LINKEDIN, 2022).

¹²⁹ Similarmente às métricas de autodeclaração racial, os indicadores voltados à identificação e ao reconhecimento de pessoas LGBTI+ no ambiente corporativo são autodeclaratórios. Entretanto, o fato de

globalmente, e 0 registros de lideranças LGBTI+, a partir de cargos de gestão sênior e vice-presidência. Além disso, se considerarmos os dados de gênero, raça/etnia, nacionalidade e deficiências no ano de 2021, a 3M reportou uma diminuição de 4,9% na diversidade dos seus quadros, se comparada ao ano anterior, 2020.

Já em seu [Relatório de Impacto Global](#), lançado no ano de 2023, a 3M reiterou seu apoio público aos Padrões de Conduta das Nações Unidas. A empresa destaca como ações prioritárias para todos os países em que mantém operações, incluindo o Brasil, (i) o avanço da política de equidade salarial para mulheres, pessoas negras e pessoas LGBTI+ exercendo os mesmos cargos e ofícios; (ii) os programas estruturantes de recrutamento e seleção específicos para a comunidade LGBTI+, em especial nas carreiras STEM¹³⁰; e (iii) o fortalecimento das políticas e dos canais de denúncia em matéria de inclusão e proteção de colaboradores LGBTI+. Todos esses pontos de fortalecimento organizacional, somados ao histórico de campanhas e ações coletivas de diligência e advocacy público (como a Parada do Orgulho), vão ao encontro dos Padrões de Conduta do ACNUDH e dos Compromissos do Fórum, excetuando-se a lacuna nítida de engajamento e representatividade na alta liderança e gestão da empresa.

Accenture

Empresa líder no ramo de consultoria, soluções digitais, engenharia e cadeia de valor, a Consultoria Accenture já é historicamente reconhecida em prêmios como: Guia Exame de Diversidade, *Open for Business City Ratings*, Empresas Mais Admiradas do Mundo da Fortune, Top 10 Great Place to Work no Brasil, Índice de Igualdade Corporativa da Campanha de Direitos Humanos e Principais Empregadores Globais da Stonewall. Não somente a Accenture possui programas estruturantes de contratação

as identidades LGBTI+ não serem, *per se*, autoevidentes, torna o processo de heteroidentificação e afirmação dos números ainda mais complexo do que no caso de pessoas pretas, pardas e indígenas – conforme nomenclatura utilizada pela [Lei de Cotas no Brasil](#). A própria epistemologia do armário nos mune de ferramental teórico-conceitual para entendermos a dificuldade e as complexidades de se autoafirmar LGBTI+ num espaço coletivo, pois nos torna alvo de violência – enquanto que os traços fenotípicos de raça/etnia ocupam lugar de maior autoevidência (SEDGWICK, 2007).

¹³⁰ A terminologia STEM significa *Science, technology, engineering, and mathematics*. A sigla agrupa as carreiras de Ciências Exatas, Tecnologia e Computação, historicamente tidas como áreas de engendramento masculino e cisheteronormativo – conforme já mencionado anteriormente neste trabalho.

específica de pessoas LGBTI+ no Brasil, como também se dedica a conscientizações e treinamentos das lideranças para gente e gestão e Diversidade & Inclusão, revisão de benefícios trabalhistas e diretrizes em planos de saúde corporativos e *headhunting* (caça de talentos) intencional para o recrutamento de profissionais trans. Outras políticas são:

- Políticas inclusivas de coaching e desenvolvimento profissional específicas para pessoas LGBTI+;
- Benefícios igualitários e equitativos para casais homoparentais nos países em que as legislações o permitem;
- Benefícios de saúde suplementar para pessoas trans;
- Grupos de recursos de funcionários em 45 países, incluindo o Brasil;
- *Ally Programme* global com mais de 120 mil membros.

Não obstante, como parte do seu portfólio de operações e negócios, a própria Accenture presta serviços de consultoria organizacional para outras empresas em matéria de avanço das suas matrizes de materialidade em Diversidade & Inclusão para os direitos humanos de pessoas LGBTI+, principalmente em soluções digitais. Além disso, a Accenture já construiu mecanismos de devida diligência¹³¹, junto à Parceria Global pela Igualdade LGBTI e a ONU Livres & Iguais, para monitorar o cumprimento dos cinco Padrões de Conduta do ACNUDH, em parceria com o consórcio formado por Accenture, Deutsche Bank, EY, Mastercard, Microsoft, Omnicom e Salesforce¹³².

Ainda, não só a empresa reporta vários quadros de gestão e liderança (incluindo Diretoria Sênior) ocupados por pessoas LGBTI+ em seus relatórios e indicadores anuais, como também possui um programa de visibilidade do orgulho LGBTI+, no qual compartilha histórias de seu quadro de colaboradores sobre autenticidade e promoção da inclusão LGBTI+ no ambiente de trabalho. Por fim, também vale uma interessante menção a adesão da empresa ao *#workingpositively*, campanha da *Human Rights Campaign* (HRC) de apoio a pessoas vivendo com HIV/AIDS. Tudo isso denota alto nível de engajamento/maturidade da Accenture com os Padrões de Conduta e o Fórum.

¹³¹ Devida diligência, conforme explicarei melhor no último capítulo desta dissertação, é um processo metodológico de validar e cobrar da governança empresarial a aplicabilidade eficiente de seus compromissos com o respeito, a proteção e a reparação dos direitos humanos em toda a cadeia produtiva.

¹³² FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL (WEF), 2019.

Accor Hotels Group

Em 2020, a grande marca do nicho de hotelaria e viagens lançou seu Comitê LGBTI+, em homenagem ao Dia do Orgulho (28/06), com o objetivo de criar políticas institucionais para um ambiente inclusivo em orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. Ademais do já mencionado reconhecimento público como terceira melhor empresa para pessoas LGBTI+ trabalharem (GPTW), a Accor também recebeu o Selo de Direitos Humanos da Prefeitura de São Paulo-SP (2018 e 2019) e o Prêmio Caio de Diversidade (2018 e 2019), além de ter sido apoiadora institucional do Miss Brasil Transex 2019.

Sob o lema *Free Welcome*, a rede de hotéis Accor é signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ desde 2017, destacando-se, ano após ano, por tanto promover boas práticas internas de combate à homotransfobia e desinformação quanto por ser destino oficial de viajantes LGBTI+. Isso se dá em especial durante grandes eventos simbólicos para o movimento social no Brasil, a exemplo de ter sido apoiadora oficial da Parada LGBTI+ de São Paulo este ano, oferecendo descontos especiais a pessoas LGBTI+ que viajaram para São Paulo com o intuito de participar do megaevento e divulgando points, bares, restaurantes, boates e outros estabelecimentos voltados ao público LGBTI+ por toda a cidade. O mote oficial dessa campanha foi “Tudo isso é ALL e para todes”, numa referência à marca internacional ALL – Accor Live Limitless, que é o projeto global da empresa de Diversidade & Inclusão LGBTI+.

Somado a isso, em direta consonância com os Padrões de Conduta 3 e 5 do ACNUDH e o Compromisso 10 do Fórum, a Accor também é fomentadora, desde o ano de 2018, de instituições que prestam assistência a pessoas LGBTI+ alvo de discriminação e preconceito, a exemplo das entidades Coletivo Não Desculpo, Casinha, TODXS e Coletivo Transformação; por meio da campanha [#marcasaliadas](#), liderada pela Skol. Isso porque a Accor tanto contribui com a inclusão de seus clientes quanto com a ação pública de diligência para organizações da sociedade civil LGBTI+.

Por fim, a empresa também tem, periodicamente, o report de seus pilares de diversidade, equidade e inclusão, durante os Relatórios Anuais de Sustentabilidade e Diversidade, em parceria com a *International LGBTQ+ Travel Association* (IGLTA), da qual a Accor é apoiadora platinum. Desde a inclusão do pilar LGBTI+ em suas métricas globais de Diversidade & Inclusão, no ano de 2021, a Accor tem estipulado

metas de diversidade racial, sexual, de gênero e de pessoas com deficiência em cargos de alta gestão e liderança. O Brasil, juntamente da Argentina e da Colômbia, tem sido um dos principais cases de sucesso da empresa no que tange à inclusão LGBTI+ em toda a sua operação no mundo, haja vista (i) políticas de bem-estar de colaboradores LGBTI+, (ii) processos de recrutamento, integração e treinamento específicos para pessoas LGBTI+ e (iii) eventos, produtos, serviços e parcerias estratégicas com direcionamento customizado e personalizado do mercado arco-íris. A adesão ao Fórum no ano de 2017, inclusive, foi a iniciativa pioneira da empresa, em escala global, no sentido de compromisso público e proativo com o respeito aos direitos LGBTI+.

Adidas

Surpreendentemente, contrariando [as frequentes notícias sobre o setor esportivo como hostil às pessoas LGBTI+](#), a Adidas tem implementado, a níveis local e global, estratégias de Diversidade & Inclusão para mulheres e pessoas LGBTI+. Prova disso é que a empresa foi reconhecida no estudo “Melhores Lugares para Trabalhar para Pessoas LGBTI+ 2022”, conduzido pelo Instituto Mais Diversidade em parceria com o próprio Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a Human Rights Campaign Foundation (HRC). Nesse levantamento, a Adidas do Brasil obteve a pontuação máxima de 100 pontos, que considerou a adoção de políticas inclusivas em cinco pilares:

- Políticas e documentos institucionais de não discriminação;
- Governança em Diversidade & Inclusão;
- Educação para a diversidade LGBTI+;
- Compromissos públicos;
- Monitoramento da inclusão LGBTI+.

Algumas das práticas que a Adidas Brasil tem adotado são as licenças parentais estendidas para casais LGBTI+ e as políticas institucionais de promoção de igualdade e respeito independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. Soma-se a isso a campanha *Pride Pack: Love unites*, correalizada com a drag queen Pablio Vittar, que homenageia a comunidade LGBTI+ com peças de tênis e roupas estampadas com as cores do arco-íris, juntamente de depoimentos e histórias comoventes de atletas e parceiros LGBTI+ nas redes sociais e mídias digitais da empresa. Vale mencionar, também, que a campanha foi desenvolvida pelo Comitê de Diversidade da Adidas Brasil, reforçando a importância de instâncias institucionais de D&I no setor privado.

A Adidas também apoia parcerias estratégias e programas intersetoriais, principalmente no terceiro setor, voltados à D&I¹³³ nos esportes. Alguns exemplos no Brasil são (a) Museu do Futebol: igualdade de gênero, empoderamento feminino, antirracismo e inclusão; (b) Gol de Letra: inclusão de mais de 4.500 jovens advindos de comunidades vulneráveis em programas esportivos, educativos, culturais e de treinamento vocacional; (c) CUFA – Central Única das Favelas: projetos culturais, esportivos e educacionais em favelas; e (d) Athlete Ally: promoção da igualdade LGBTI+ nos esportes por meio da ativação de comunidades. O objetivo é promover uma atenção em rede, por meio de comunidades da Adidas ao redor do mundo, para que *Employee Resource Groups (ERGs)* sirvam de embaixadores e porta-vozes nos temas de raça e etnia, gênero, LGBTI+, etarismo, religião, deficiências e saúde mental.

De todo modo, a despeito de um histórico e robusto grau de engajamento dentro da agenda de Diversidade & Inclusão, a Adidas Brasil, pelo menos em seus canais oficiais de comunicação, não disponibiliza dados e métricas de pessoas LGBTI+ tanto compondo os quadros de funcionários da empresa quanto afetadas pelos projetos sociais que ela viabiliza programática e financeiramente. Isso se atesta se observarmos o último [Relatório Anual](#) da Adidas global, lançado para o ano-referência de 2021, que possui apenas duas menções às pessoas LGBTI+: as campanhas e ativações da empresa para o Mês do Orgulho, bem como os já mencionados ERGs. Essa ausência de informações quantitativas sobre o impacto real na vida de pessoas LGBTI+ atravessadas pelas ações da empresa, principalmente no território brasileiro, dificulta nossa análise quantitativa nessa seara, implicando desafios de governança e transparência quanto à métrica dos compromissos dos Padrões de Conduta do ACNUDH e do Fórum.

Ambev

Uma das dez maiores empresas brasileiras, a Ambev é líder no ramo alimentício e de bebidas. Com operações e negócios que se expandiram para além do território

¹³³ Em várias passagens deste capítulo, tenho mencionado outros atravessamentos interseccionais de D&I que vão além da agenda de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Isso porque, uma vez mais, quando falamos de Brasil estamos nos referindo a uma população majoritariamente feminina e negra. Não seria responsável conduzir uma pesquisa, dentro da temática LGBTI+, sem a preocupação de pinçar e reconhecer as práticas relacionadas, também, a raça/etnia, gênero e deficiências, para mencionar alguns temas historicamente minorizados no País.

brasileiro, a empresa também tem avançado, proporcionalmente ao seu crescimento, nas agendas de sustentabilidade corporativa e D&I. Signatária do Fórum desde 2016 e primeira cervejaria (por meio da Skol) a patrocinar a Parada do Orgulho na cidade de São Paulo-SP, algumas iniciativas relevantes que merecem destaque são:

- Criação do grupo *Lager (Lesbian & Gay & Everyone Respected* – Lésbicas, Gays & Todas as Pessoas Respeitadas), que discute, desenha e executa as melhores práticas para inclusão e bem-estar de pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho da Ambev. Para citar algumas, (a) foi criada a Política Global de Diversidade e Inclusão, (b) instituiu-se uma bonificação salarial para colaboradores da empresa que avancem o cumprimento do Plano de Ação de Diversidade e Inclusão e (c) iniciou-se um mutirão de retificação civil dos nomes de todas as pessoas colaboradoras trans e travestis, de forma gratuita e com todo o suporte burocrático necessário, por parte da própria Ambev.
- Movimento #OrgulhoResiste, campanha cinematográfica e midiática para homenagear e ressaltar a importância da luta LGBTI+, junto com doações para ONGs de acolhimento às pessoas LGBTI+, como Casa1, Poupatrans, Casa Neon Cunha, TODXS, Acolhe LGBT+ e AllOut.
- Bar de Respeito¹³⁴ e SAC de Respeito, ambos lançados na Copa do Mundo de 2022, que foram, respectivamente, (a) um mapeamento de bares e estabelecimentos amigáveis às pessoas LGBTI+, que recebiam certificação e recompensas nos casos de melhores avaliações; e (b) um canal de denúncias/ouvidoria, em parceria com a Livre de Assédio e o escritório de advocacia Bicha da Justiça, para que as pessoas que passassem por situações de discriminação pudessem contar com o auxílio de uma equipe especializada que as orientasse como agir nesses casos.

Por fim, de acordo com o último [Relatório de Sustentabilidade](#) lançado pela empresa em junho deste ano, com dados relativos a 2023, observamos que a Ambev realiza, anualmente, censos relacionados ao seu quadro de pessoal. Nesse censo, 11,2% dos funcionários da empresa se autodeclararam LGBTI+, um número reportado como 2%

¹³⁴ A plataforma, que busca ser um Google Maps LGBTI+, permanece ativa até hoje, sinalizando estabelecimentos amigáveis a LGBTI+ de 8 (oito) capitais: [Bar de Respeito](#).

maior do que no ano anterior, em 2022. Aqui se destaca, provavelmente, uma ampliação da Política Global de D&I, em que houve aumento expressivo, se considerado o tamanho da Ambev, de pessoas LGBTI+ em sua força de trabalho. Vemos, assim, que os bons resultados financeiros e estratégicos da empresa parecem caminhar, também, rumo aos Padrões de Conduta do ACNUDH e aos compromissos do Fórum.

Anglo American

Se a linha cronológica da 3M Brasil para o respeito aos direitos LGBTI+ é sutil, considerando sua adesão ao Fórum em 2022, a da Anglo American é ainda mais: a empresa oficializou a assinatura dos 10 Compromissos em fevereiro de 2024. Contudo, apesar de mais tardia, a adesão veio acompanhada de ações imediatas na prática:

- Censo de profissionais da Anglo American, cujo levantamento servirá como ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão para orientar estratégias e práticas de respeito aos direitos LGBTI+ na empresa;
- Criação de uma área específica para D&I, sendo a Anglo American uma das empresas do setor de mineração pioneiras nesse esforço: criação de uma Gerência de Cultura, Inclusão e Diversidade e Saúde Mental, dentro do organograma da Diretoria de Pessoas e Organização;
- Estabelecimento de grupos de afinidade, nomeados de LGBT+, Raça e Etnia, Gerações, Gênero e Pessoas com Deficiência, criados no intuito de fortalecer um ambiente psicologicamente seguro, inclusivo e diverso.

Trinamente, a Anglo American revisita sua Política de Direitos Humanos e seu Plano de Mineração Sustentável, documentos-base que orientam a instituição de abordagens e práticas para (i) liderança corporativa confiável, (ii) comunidades prósperas e (iii) ambiente saudável. Tanto a Política quanto o Plano abarcam temáticas caras para as pessoas LGBTI+ e as agendas de gênero, a exemplo de enfrentamento à violência doméstica, combate ao bullying, ao assédio e à retaliação e saúde sexual e reprodutiva das comunidades no entorno das operações da empresa. Entretanto, visto que é bastante recente o histórico de engajamento e maturidade da Anglo American no Brasil com os temas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais, há insuficiente material e disponibilidade de dados/informações com especificidade das políticas e práticas voltadas ao público LGBTI+, interno e externo aos negócios, principalmente se falarmos de métricas e indicadores. Isso nos

impossibilita de conduzir uma análise mais profunda e de mensurar o cumprimento dos Padrões de Conduta e dos compromissos do Fórum por parte da companhia.

Aon

A Aon plc é uma empresa de consultoria e seguros, voltada aos nichos de comércio, resseguros, aposentadoria, saúde e análise de dados. Sua adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ foi em junho de 2021, durante o aniversário do *BRG Pride Alliance Brasil*, iniciativa aberta a todo o quadro de colaboradores da Aon, composta tanto por pessoas LGBTI+ quanto por aliadas. O grupo objetiva:

- Oferecer suporte a funcionários LGBTI+, incluindo amigos, parentes, colegas ou quaisquer pessoas com dúvidas sobre questões de orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Promover uma atmosfera de inclusão e respeito mútuo, aumentando a conscientização e a compreensão das questões LGBTI+;
- Aconselhar sobre o desenvolvimento de políticas internas e externas;
- Fornecer oportunidades de networking social e empresarial;
- Aprimorar o recrutamento, a retenção e o sucesso na carreira de pessoas LGBTI+ que integram o quadro da empresa.

Semelhantemente aos casos da Adidas e da Anglo American, há baixíssima disponibilidade de dados da Aon, enquanto representante do ramo de seguradoras, relacionados a métricas e indicadores de pessoas LGBTI+ em suas operações e seus negócios. Embora seu engajamento não seja tão recente quanto o da Anglo American, seu [Impact Report 2023](#) sequer menciona a comunidade LGBTI+. Isso também nos impossibilita de tecer análise mais concreta a respeito do real nível de engajamento e maturidade da empresa quanto aos Padrões de Conduta e aos compromissos do Fórum.

Avanade

A Avanade é uma empresa do ramo tecnológico, sendo a principal fornecedora global de serviços digitais, nuvem e consultoria, soluções de indústria e experiências de design de todo o ecossistema Microsoft. No Brasil, suas filiais em Recife-PE, Rio de Janeiro-RJ e São Paulo-SP são fortemente comprometidas com a equidade de gênero, em especial dentro da temática de igualdade salarial e representatividade feminina – de 2022 a 2024, por exemplo, a diferença salarial nos mesmos cargos diminuiu em 4,06%,

e houve aumento de 97,8% de mulheres na empresa, em atenção à [Lei 14.611/2023](#)¹³⁵. Globalmente, a Avanade endereça celebrações, eventos e compartilhamento de conteúdos durante datas simbólicas para as pessoas LGBTI+, bem como coordena atividades programáticas e organizacionais por meio da rede de aliados *LGBT+ Prism*.

Embora a nível global a Avanade seja apoiadora institucional e promotora dos eventos das organizações *Out & Equal*, *Human Rights Campaign* e *L'Autre Cercle LGBTQ Commitment Charter*, bem como líder em tecnologia e diversidade nas comunidades em que atua; não há registros oficiais da empresa em matéria de respeito aos direitos LGBTI+ quanto às suas operações no Brasil. O que temos, hoje, é que (a) a adesão ao Fórum foi realizada no ano de 2018, (b) a Avanade Brasil possui cinco grupos de afinidades que discutem ações internas e externas para pessoas com deficiências, mulheres na tecnologia, LGBTQIA+, raças e etnias e gerações e (c) há alguns relatos, em suas mídias digitais, de colaboradores LGBTI+ que se sentem acolhidos e incluídos na empresa. Entretanto, faltam [ou são de difícil acesso] materialidade e informações sólidas de Relatórios de Diversidade & Inclusão, por exemplo, para mapeamento específico de métricas e mensuração de impacto LGBTI+.

Apesar disso, a Avanade é um caso interessante de reflexão, visto que, hoje, possui inúmeras políticas e práticas estruturantes de D&I, em especial para pessoas com deficiência e mulheres. Algumas dessas ações podem ser observadas na figura abaixo, que explicitam o engajamento ativo da empresa em replicar no quadro de pessoal a diversidade de gênero da população brasileira, com meta ousada de 50% de mulheres em cargos de liderança e programas de aceleração de carreiras para mulheres, e a inclusão efetiva de pessoas com deficiência, inclusive, com benefícios trabalhistas:

Figura 7: quadro de ações da Avanade no Brasil para Diversidade & Inclusão de mulheres e pessoas com deficiências (PcDs).

¹³⁵ Lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, promulgada em 2023.



Ações



Academia para pessoas com deficiência



Contratação de PCDs ultrapassa a cota de 5% da folha



Decola Tech: programa de estágio com 70% de contratação de mulheres



Amazonas: iniciativa de aceleração de carreiras e liderança feminina



Academia 50+: contratação e treinamento de pessoas com mais de 50 anos



Assessores de carreira: gestores auxiliam colaboradores no desenvolvimento profissional



Ada: ação afirmativa de contratação de 200 profissionais mulheres em 2021



Cidadania corporativa: bolsas de estudo para mulheres em situação de vulnerabilidade social e 6 mil horas de trabalho voluntário de colaboradores em 2022

Fonte: Avanade

Assim, a despeito da baixa disponibilidade de informações da Avanade sobre sua atuação específica quanto às pessoas LGBTI+, percebemos que há um trilha em construção dentro do debate de direitos humanos e empresas, com metas concretas e grupos sociais destinatários de práticas de D&I – nomeadamente mulheres e PcDs. Embora, no âmbito global, a Avanade já tenha um endereçamento sólido quanto ao respeito dos direitos LGBTI+, no Brasil sua atividade parece mais tímida, mesmo sendo signatária há 6 (seis) anos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Por isso, resta um trabalho desafiador para tecermos uma análise a respeito do real nível de engajamento e maturidade da empresa quanto aos Padrões de Conduta e aos compromissos do Fórum.

Avon

No meio da sustentabilidade corporativa, vemos que as empresas do setor de cosméticos sempre têm grande destaque quando o assunto é Diversidade & Inclusão [e responsabilidade socioambiental como um todo], sendo reconhecidas, nacionalmente,

como grandes entusiastas da agenda de respeito aos direitos LGBTI+. Não é diferente com a Avon Products, empresa parte da Natura & Co desde o ano de 2020.

Historicamente, a Avon é uma das empresas verdadeiramente arco-íris que têm demonstrado altíssimo grau de comprometimento com a Diversidade & Inclusão LGBTI+. Algumas ações que destacam seu engajamento nesse sentido são:

- Campanhas de conscientização: a Avon mobiliza campanhas frequentes de conscientização sobre questões relacionadas aos direitos LGBTI+, com o intuito de educar e sensibilizar o público sobre a importância da igualdade, do respeito e do tratamento justo – tanto internamente quanto em ações midiáticas externas. Um exemplo é a campanha [“É para olhar mesmo”](#), em parceria com a drag queen Lia Clark.
- Aliança e parcerias com organizações da sociedade civil: a empresa estabelece alianças com inúmeras entidades do terceiro setor que trabalham em prol dos direitos LGBTI+, incluindo apoio financeiro, colaboração em projetos e participação ativa em eventos. Uma delas foi a [Campanha Mês Violeta](#), realizada em parceria com a AVUS, entre 2021 e 2022, que conectou gratuitamente pessoas LGBTI+ a teleconsultas com diversas especialidades médicas e profissionais da saúde.
- Políticas de inclusão LGBTI+ no ambiente de trabalho: políticas de não discriminação, treinamentos recorrentes e grupos de afinidade.
- Produtos específicos para a comunidade LGBTI+: linhas de maquiagem e fragrâncias que celebram a diversidade.

Enfim, assim como as demais empresas que compõem o grupo Natura & Co, a Avon é, hoje, uma das principais expoentes do que tenho chamado de mercado arco-íris. Além dos exemplos já mencionados, (i) posicionamentos públicos e [parcerias estratégicas com a Organização das Nações Unidas](#) no enfrentamento à discriminação homotransfóbica, (ii) [campanhas sensíveis](#) junto a entidades especializadas no atendimento com pessoas LGBTI+ e a figuras públicas que compõem a comunidade, e (iii) [ações internas e externas](#) de proteção, respeito e reparação aos direitos LGBTI+ são alguns dos caminhos percorridos pela Avon para o fortalecimento das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades

no setor privado. Creio, pois, estar autoevidente o seu grau de maturidade e engajamento com os Padrões de Conduta do ACNUDH e os compromissos do Fórum.

AXA

Outra empresa representante do setor de seguradoras, a AXA no Brasil tem uma forte relação junto a setores críticos da sua carteira de clientes e cadeia de valor para a prevenção e mitigação de riscos socioambientais, nas áreas de investimento, seguros e compras. Nesse interim, a empresa desenvolveu, ao longo dos últimos anos, uma Política de Direitos Humanos bastante robusta, voltada à mitigação de riscos, tanto internamente quanto para as relações com clientes corporativos dos setores de agricultura e alimentos (incluindo varejo), construção, fabricação industrial e mineração e metais; e um Plano de Vigilância, já mais abrangente, que agrega elementos de contenção de abusos aos direitos humanos por parte da empresa, de *compliance* com legislações e marcos regulatórios quanto aos Princípios das Nações Unidas para o Seguro Sustentável e de desenvolvimento de uma Estratégia Climática.

Tais institucionalidades de sustentabilidade corporativa e direitos mostram alto nível de engajamento e maturidade da AXA, a níveis global e nacional, com a responsabilidade socioambiental privada. Isso se dá, inclusive, quando lemos as cláusulas e orientações dos mencionados documentos, elaboradas de forma robusta e fundamentada em dados e materiais/princípios renomados de organizações reconhecidas internacionalmente dentro dos temas de meio ambiente, direitos humanos e trabalho – como o Pacto Global das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho.

Entretanto, em se tratando da agenda LGBTI+, certamente a AXA no Brasil é uma das empresas, dentro do universo amostral aqui considerado, de caráter mais ‘júnior’ no quesito de possibilidades de análise da maturidade e do engajamento efetivo com a comunidade: ela aderiu ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ em 13 de junho de 2024. Embora já possuísse Grupo de Afinidades LGBTI+, bem como políticas internas consolidadas dentro da hierarquia organizacional para o fortalecimento de um ambiente mais inclusivo, a AXA no Brasil ainda está muito aquém da matriz global, francesa, para reportar dados e projetos específicos voltados às pessoas LGBTI+.

BASF

Multinacional europeia, a BASF é a maior produtora química do mundo. Engajada há algum tempo com políticas e institucionalidades de D&I, a BASF no Brasil formou em 2016 o grupo de afinidade LGBTI+ ‘BYOU’, um ano após sua adesão ao Fórum. Além de frentes de comunicação e ações programáticas, o grupo também busca a promoção dos direitos e da igualdade de oportunidades para as pessoas LGBTI+ que compõem o pessoal da BASF – que, segundo o último censo realizado na América do Sul, em 2017, tinha cerca de 5% de homossexuais, bissexuais e não declarados.

Além disso, a BASF também tem realizado atividades de sensibilização, conscientização e informação, interna e externa, sobre datas simbólicas ao movimento LGBTI+, como o IDAHOBIT (Dia Internacional contra a LGBTIfobia), bem como fundado iniciativas de aproximação de empresas lideradas por pessoas pretas, pardas, indígenas e com deficiências, a exemplo do Integrare. Podemos citar, também, o Guia de Linguagem Inclusiva, Acolhedora e Respeitosa e a Cartilha da Diversidade e Inclusão, voltados tanto para os quadros internos da empresa quanto para clientes e fornecedores da cadeia de suprimentos. Tais feitos renderam, inclusive, reconhecimento público das boas práticas de promoção da diversidade pela empresa, como o destaque na categoria Direitos Humanos do Guia Exame de Sustentabilidade 2018.

Bayer

Uma das maiores e mais antigas companhias da indústria farmacêutica e biomédica, a Bayer atua no Brasil desde 1896. Infelizmente, haja vista a limitação de recursos e o nível de análise deste trabalho dissertativo, não serei capaz de discutir as contrariedades entre [os riscos socioambientais causados por agrotóxicos, fertilizantes e produtos químicos](#) e o elevado grau de engajamento no respeito aos direitos LGBTI+. Assim como outras empresas aqui apreciadas, a [Bayer carrega um histórico de denúncias e condenações](#), inclusive judiciais, de agricultores e profissionais do campo no Brasil e no mundo; o que nos revela, uma vez mais, a complexidade de trabalharmos com o setor privado, tendo em mente as dicotomias entre Diversidade & Inclusão para grupos sociais e os impactos negativos decorrentes das operações e dos negócios. Para isso, preocupo-me mais em trazer a reflexão do que oferecer respostas plausíveis¹³⁶.

¹³⁶ Mesmo a lógica *stricto sensu* de mercado e produtividade, máxima do capitalismo selvagem, não é suficiente para entendermos o porquê de algumas empresas endossarem as agendas de gênero e

De toda forma, a matriz operacional da Bayer no Brasil conta com inúmeras políticas e práticas de Diversidade & Inclusão, que vão desde grupos internos de afinidades até processos seletivos específicos para determinados grupos sociais – a exemplo do [programa de trainee exclusivo para profissionais negros](#), semelhantemente à prática de outras empresas como a Magalu e a 99jobs. Não obstante, a Bayer possui um grupo de afinidade LGBTI+ global que atua no desenho e na implementação de projetos voltados às pessoas LGBTI+: o BLEND, lançado em 2016 no Brasil. Um deles foi a [Cartilha LGBT+](#), disponível para toda a sociedade brasileira, com o objetivo de letrar e informar as pessoas sobre conceitos, dúvidas recorrentes, bandeiras e pautas da comunidade LGBTI+, bem como publicizar a política antidiscriminação da Bayer. Embora um documento não seja o ápice da responsabilidade corporativa com os direitos LGBTI+, a Cartilha da Bayer conceitua e provoca a reflexão sobre vários temas e debates de gênero e sexualidade, com uma linguagem acessível e didática, balizando a empresa como organização engajada dentro das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades.

Outras práticas corporativas interessantes da Bayer são (i) a licença-paternidade estendida para pais adotantes que integram casais homoafetivos, (ii) os toaletes de uso por identidade de gênero e (iii) o Programa de Mentoria de Empresas de Diversidade (PMED), que apoia o desenvolvimento e fortalecimento de grupos historicamente minorizados em empresas cujo quadro de pessoal seja constituído, em mais de 50%, por

sexualidade e promoverem o respeito aos direitos LGBTI+ e, ao mesmo tempo, incorrerem em riscos reputacionais e de integridade altíssimos, como é o caso da Bayer e da Braskem, por exemplo. Nesse caso, há também a ideia de *pink washing*, em que as empresas ‘lavam’ (na tradução literal para a língua inglesa) suas reputações, perante a opinião pública, de histórico de abusos aos direitos humanos e impactos ambientais negativos, com a faixada de que defendem os direitos LGBTI+. Retomando: o *pink money*, embora seja um indutor de consumo e lucro para inúmeras companhias, quando vendem produtos e serviços estampados com as cores do arco-íris e realizam ofertas no mês do Orgulho (junho), também pode acarretar o fenômeno contrário: boicote e retaliação por parte de segmentos ultraconservadores da sociedade brasileira e, inclusive, de nichos específicos de acionistas e investidores. Provas disso são os recentes movimentos de solidariedade com a Palestina (que tem sido alvo de violações graves ao Direito Internacional Humanitário por parte do estado de Israel), realizados por atores, artistas e representantes do meio cultural, que têm custado demissões e exposições públicas nos ambientes virtuais, principalmente nos Estados Unidos. Logo, categorizar quaisquer iniciativas das empresas que sejam voltadas às pessoas LGBTI+ como *pink money* e esvaziamento de movimento político é, no mínimo, superficial.

tais grupos¹³⁷ e/ou em companhias localizadas em comunidades próximas às operações da Bayer ou fora dos grandes centros urbanos. Já em termos de dados e métricas com monitoramento e avaliação, a única menção a pessoas LGBTI+ que a Bayer fez em seu último [Relatório de Sustentabilidade Socioambiental](#) foi sobre o lançamento do BLEND. Carecem, então, informações quantitativas para mensurar seu engajamento com os Padrões de Conduta do ACNUDH e os compromissos do Fórum.

BNY Mellon

O BNY Mellon (*Bank of New York Mellon Corporation*) é uma instituição financeira com presença global. Por meio do grupo PRISM, criado em 2014 e que conta com mais de 3.000 membros no mundo todo, reúnem-se os colaboradores LGBTI+ e incentivam práticas de apoio, respeito e incentivo a um ambiente de trabalho inclusivo. Não à toa, o CEO da empresa, Paul Camp, e a Vice-Presidente de Marketing Global, Genesis Garcia, são pessoas LGBTI+ e foram nomeadas para as listas de *OUTstanding LGBT+ Role Model* no ano de 2020, uma premiação que reconhece líderes e executivos LGBTI+ por suas conquistas profissionais e seu compromisso com a D&I dentro e fora do ambiente de trabalho – além de que o próprio Paul Camp é patrocinador executivo do PRISM e de que Genesis Garcia lidera iniciativas de sensibilização e conscientização sobre as pessoas LGBTI+, como a série *Consciously Unbiased* e o Mês do Orgulho.

Não destoando do bom exemplo da matriz estadunidense, o BNY Mellon no Brasil vem promovendo iniciativas como (a) posts de apoio à causa LGBTI+ nas redes sociais, (b) conteúdo para explicar a importância dos pronomes (ele/dele, ela/dela), (c) guia para ser aliado de pessoas trans; e (d) webinars e materiais visuais – assinatura de e-mail, background para as reuniões virtuais e banners de e-mail – produzidos especialmente para o Mês do Orgulho, com as cores da bandeira LGBTI+. A título de ilustração, no ano de 2021 a empresa realizou o Transgender 101, projeto com foco na aliança, educação e compreensão de pessoas trans. Além disso, o BNY Mellon também tem parceria com a TransEmpregos, projeto de empregabilidade para pessoas trans, cuja plataforma utiliza para divulgação de [vagas na companhia](#).

Braskem

¹³⁷ A Bayer considera pessoas negras/afrodescendentes, LGBTI+, indígenas, PcDs e mulheres.

Assim como a BASF e a Bayer, a Braskem é uma das grandes empresas do setor químico e petroquímico. Recentemente envolvida em [escândalo na cidade de Maceió-AL](#), que foi alvo de um desastre socioambiental decorrente de operações de mineração e exploração de sal-gema da empresa no território alagoano; a Braskem já foi premiada por honrarias LGBTI+ de renome, como a *Out & Equal Workplace Advocates* (2018) e o Guia Exame de Diversidade (2019), sendo reconhecida como companhia defensora da Diversidade & Inclusão LGBTI+ no ambiente de trabalho.

Signatária do Fórum desde 2018, a Braskem possui quatro redes de afinidade, nomeadamente gênero, raça, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, todas integrantes do seu Programa de Diversidade & Inclusão. Dentre outras práticas e políticas institucionais da empresa, o Programa empenha treinamentos, grupos de trabalho e redefinição de diretrizes de recrutamento para promover a diversidade. Em seu Relatório Integrado 2023¹³⁸, os dados monitorados sobre o público LGBTI+ impactado pelas ações de D&I da empresa dizem respeito (i) à Semana Global da Diversidade 2023, evento anual da Braskem para discutir os temas trabalhados pelas redes de afinidade; e (ii) o Programa de Estágio de 2023 que contratou 351 pessoas, dentre as quais 16% se autodeclaravam LGBTI+. Com relação a quadro de pessoal efetivo, porém, não há censos nem métricas quantitativas com especificidade de LGBTI+.

C&A

Na seção anterior, já trouxemos bastante materialidade das ações programáticas que a C&A, grande empresa da moda, tem em relação ao público LGBTI+, em especial às pessoas trans; principalmente com ações de comunicação/marketing e recrutamento e seleção. Embora tenha aderido ao Fórum apenas no ano passado, a C&A já possui um histórico robusto de engajamento com os direitos humanos das pessoas LGBTI+, tendo apoiado organizações da sociedade civil e negócios administrados por pessoas LGBTI+, por meio do Instituto C&A e de parcerias entre sua marca Mindse7 e a ONG TODXS.

¹³⁸ Vale mencionar que o caso Maceió-AL obteve um capítulo exclusivo no Relatório Integrado 2023, visto que o risco reputacional e o impacto socioambiental negativo tiveram escala massiva. Entre as ações de reparação previstas pela Braskem, a empresa citou realocação preventiva e compensação, estabilização e monitoramento contínuo do solo nas áreas afetadas, drenagem e cobertura vegetal para estabilização do solo, equipamentos e serviços de uso público e convívio social, mobilidade urbana, Plano de Ações Sociourbanísticas, Plano de Ações Ambientais, canais de atendimento e Plano de Fechamento de Mina.

Além disso, é muito interessante observar que a C&A foi a primeira empresa do setor de varejo de moda no Brasil a produzir um relatório de sustentabilidade baseado nas diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI)*¹³⁹, no ano de 2009. Desde então, a C&A vem incrementando, ano após ano, as métricas e os dados de caráter quantitativo que são monitorados em relação a gente e gestão, sendo interessante mencionar que, em 2023, a empresa incluiu os números de pessoas LGBTI+ associadas em cargos de Diretoria (8%), Gerência (9%), Supervisão (12%) e Operações (15%). Vemos, assim, que a C&A tem avançado face aos Padrões de Conduta e compromissos do Fórum.

Capgemini

Também representante do ramo tecnológico, a Capgemini é uma empresa de consultoria, digitalização e gerenciamento de clientes, consumidores e inteligência de mercado, que presta serviços de dados e nuvem. Dentro da temática aqui estudada, desde 2007, a Capgemini tem uma rede global de colaboradores LGBTI+, a OUTfront, com objetivo de proporcionar um fórum para educação e conscientização que apoie o crescimento profissional e o reconhecimento das pessoas LGBTI+. A rede atualmente opera em 21 países, sendo um deles o Brasil, inclusive rendendo prêmios internacionais pelo *Stonewall Inclusion Index* e pela *Human Rights Campaign* nas Américas.

Na contramão, o último Relatório Integrado Anual, de 2022, não contém dados e métricas que lancem olhar específico sobre o impacto de políticas da Capgemini para as pessoas LGBTI+, tanto internamente (ausência de censos) quanto externamente. Semelhantemente a outras empresas, a Capgemini se ancora na existência de um grupo de afinidades LGBTI+ como boa prática de avanço da inclusão no ambiente de trabalho. Isso não deixa de ser verdade, visto que é uma movimentação proativa da companhia de estabelecer uma institucionalidade, com verbas e projetos específicos, para desenvolver a pauta; entretanto, a falta de resultados quantitativos mensuráveis e a baixa disponibilidade de itens relacionados à D&I LGBTI+, em seus canais oficiais, são elementos que nos dificultam o exercício de mensurar seu engajamento efetivo com os Padrões de Conduta do ACNUDH e os compromissos do Fórum.

¹³⁹ GRI é uma organização internacional e independente que apoia organizações empresariais e suas fundações/iniciativas de filantropia no processo de relatoria/report de suas iniciativas em sustentabilidade, inclusive em matéria de direitos humanos e empresas. Para mais infos, pode consultar o [site do GRI](https://www.gri.org/).

Cisco

Outra empresa conhecida no ramo tecnológico, a Cisco tem uma operação voltada a segurança cibernética, softwares de dados, videoconferências e inteligência artificial. No ano de 2020, a Cisco foi eleita, pelo GPTW, como a melhor empresa para pessoas LGBTI+ trabalharem no Brasil, assim como no âmbito étnicorracial, em reconhecimento a práticas e códigos de conduta da empresa voltados à D&I. Como exemplo disso, em 2019 a Cisco lançou a comunidade Cisco Pride Brasil, com o objetivo de conectar e ouvir pessoas colaboradoras, amigas e aliadas LGBTI+, torná-las porta-vozes internos e externos à empresa e ampliar a sensibilização à causa no Brasil.

Globalmente, a Cisco tem uma política institucional nomeada [*Respecting the Rights of Vulnerable Groups Policy*](#), relacionada à eficácia horizontal dos direitos humanos nas operações da Cisco e em sua cadeia de valor/suprimento, com olhar específico para grupos sociais vulnerabilizados; e o reforço para pessoas LGBTI+ é de enfrentamento à discriminação homotransfóbica por parte dos fornecedores. Já em seu Relatório Anual de Responsabilidade Social Corporativa (CSR), elaborado pela Cisco Global, as menções a métricas LGBTI+ dizem respeito tanto aos grupos de afinidade quanto aos patrocínios e às doações da empresa para campanhas e fundos que atuam com a temática; mas sem indicadores de censo e quantidade de pessoas LGBTI+ impactadas, menos ainda com recorte específico para o Brasil. Carecem, então, informações quantitativas o suficiente para mensurarmos seu engajamento com os Padrões de Conduta do ACNUDH e os compromissos do Fórum.

Coca-Cola

Desde campanhas super criativas – como a [*“Essa Coca-Cola é Fanta e daí?”*](#), lançada no mês do orgulho LGBTI+ em junho de 2017, sem fins comerciais, para estampar a frase em latinhas colocadas nas geladeiras da sede da Coca-Cola no Rio de Janeiro-RJ – até reconhecimentos públicos como um dos melhores locais de trabalho para pessoas LGBTI+, a Coca-Cola Brasil é, sem dúvidas, um case de sucesso para um nascente mercado arco-íris. Apesar de ser signatária do Fórum apenas desde o ano passado, a Coca-Cola já possui um histórico, global e nacional, de envolvimento com a sustentabilidade hídrico-climática no seu modelo de produção e, principalmente para este estudo, as políticas de promoção da Diversidade & Inclusão dentro da empresa.

Dentro da temática LGBTI+, por exemplo, a Coca-Cola Brasil possui um programa de bem-estar psicológico e saúde mental específico para pessoas LGBTI+ do seu quadro.

Já em 2019, a Coca-Cola FEMSA obteve, na América Latina, a mencionada certificação/reconhecimento, pelo terceiro ano consecutivo, por parte da *Human Rights Campaign Foundation* e da *HRC Equidad Mx*, como sendo um dos melhores ambientes de trabalho para pessoas LGBTI+. Ela foi a única empresa do ramo de bebidas a obter pontuação máxima e a atender todos os critérios de avaliação, em decorrência de suas políticas de não discriminação, de seu Conselho de Inclusão e Diversidade e de sua participação positiva em atividades públicas de apoio à sociedade e comunidade LGBTI+. Não obstante, a Coca-Cola Brasil, além de monitorar dados específicos de (i) impacto social, (ii) diversidade, equidade e inclusão, (iii) pessoas e comunidades e (iv) direitos humanos em seu Relatório Anual de Governança Ambiental, Social e Corporativa; também fomenta eventos e organizações sociais LGBTI+, por meio da iniciativa “*Share Your Love*” no Brasil e na América Latina, com campanhas de reflexão e educação internas e externas no combate a discriminação, racismo e exclusão.

Deloitte

Corporação transnacional do nicho de auditoria, consultoria empresarial e gestão de riscos, a Deloitte é referência no meio corporativo por seu alto grau de engajamento e maturidade com regras de *compliance* e governança. Não à toa, a empresa provê inúmeros treinamentos de quadro de colaboradores e cadeia de valor em temas como assédio moral e sexual no trabalho, além de Diversidade & Inclusão. Felizmente, nessa mesma linha, a empresa também tem demonstrado um compromisso sólido e institucionalizado com o respeito aos direitos LGBTI+, ingressando no Fórum em 2022. Duas iniciativas relevantes que merecem menção nesse sentido são:

1. ALL IN: programa que reúne vários grupos de afinidade, dentre eles o Pilar LGBTI+, composto por cerca de 100 membros do quadro de pessoal da Deloitte. Essa comunidade revisita as políticas internas que atravessam diretamente as pessoas LGBTI+, incluindo treinamentos específicos, espaços de fala, pesquisas de clima e censos.
2. Pride Talks: encontros mensais, também promovidos na esteira do programa ALL IN, que reúnem os profissionais da empresa para debaterem diversos temas relacionados ao universo LGBTI+.

Além disso, semelhantemente a outras empresas listadas nesta seção, a Deloitte também foi reconhecida por vários prêmios em gestão de talentos para Diversidade & Inclusão e direitos humanos. Alguns deles foram o “GPTW Mulher 2020 e 2022”, o Selo Direitos Humanos e Diversidade 2020 a 2024, o Selo Paulista da Diversidade 2022 e a Premiação “TOP5 Out & Equal”. Também vale destacar, ainda falando de métricas e indicadores, que, em seu Relatório de Impactos 2024 (referente ao ano de 2023), a Deloitte Brasil dedica vários capítulos específicos às práticas para LGBTI+:

- Campanhas de conteúdo para o Mês do Orgulho, como “O que é orgulho?”, “Vivências e maternidade lésbica”, “Dia da Visibilidade Trans” e “Happy Hour LGBT+”.
- Lançamento do CoP LGBT+, comunidade de práticas voltadas à discussão de ideias e ao compartilhamento de conhecimento entre pessoas LGBTI+ e aliadas.
- Treinamento obrigatório “Diversidade LGBTQIAP+” para todos os profissionais da Deloitte, concluído por 6.731 colaboradores.
- Jornada de Empoderamento Digital, em parceria com a ONG Recode, de capacitação e formação de estudantes – pessoas negras, mulheres, LGBTI+ (14% do público participante) e pessoas com deficiência.
- Apoio, incentivo e patrocínio a projetos e festivais LGBTI+, como o laboratório educativo e formativo-cultural Presença LABI.

Demarest Advogados

Em setembro de 2022, o escritório de advocacia Demarest Advogados aderiu ao Fórum como signatário da Carta Aberta de apoio à Diversidade, ao Respeito e à Inclusão de Pessoas LGBTQI+ nos ambientes de trabalho brasileiros. No mesmo ano, anteriormente em junho, o escritório já havia sido certificado como um dos Melhores Lugares para Pessoas LGBTI+ Trabalharem, de acordo com a já mencionada pesquisa entre *Human Rights Campaign*, Instituto Mais Diversidade e Fórum. A responsabilidade social corporativa de escritórios de advocacia no respeito aos direitos LGBTI+ é imprescindível, visto que são pessoas jurídicas capazes de realizar litigância estratégica, junto ao Poder Judiciário, para a garantia de avanços nos direitos humanos de pessoas LGBTI+. O escritório Demarest Advogados é, portanto, bom exemplo disso.

Como tem sido observado na maioria das empresas aqui analisadas, a criação de grupos de afinidade LGBTI+ é uma prática recorrente para D&I nas empresas. Não diferentemente, o Demarest Advogados criou o D Mais, em 2018, composto por pessoas LGBTI+ e aliadas, com o objetivo de construir políticas de acesso, retenção e permanência da comunidade no escritório, bem como fornecer apoio sociojurídico para questões LGBTI+ e promover uma cultura organizacional de acolhimento e segurança.

Além disso, o escritório de advocacia também tem histórico de engajamento com ações coletivas e de diligência pública em temas LGBTI+. Para citar algumas:

- Mutirões *pro bono* de retificação de nome e identidade de gênero para pessoas trans assistidas pela ONG Casa Florescer (São Paulo-SP);
- Participação *pro bono* em cerimônias coletivas de casamento civil igualitário para mais de 150 casais LGBTI+;
- Revisão de materiais, processos e sistemas para a efetivação de uma política de uso do nome social nos documentos internos do escritório, com o objetivo de ampliar a contratação e empregabilidade de pessoas trans (inclusive participando de eventos como a Feira Trans de Empreendedorismo, Inovação e Empregabilidade);
- Campanhas internas para divulgação de ações e benefícios para casais homoafetivos, bem como de ambiente seguro para mulheres lésbicas.

Dow

No ano de 2021, a empresa da indústria química Dow Brasil foi um dos destaques da 3ª Edição do Guia EXAME Diversidade. O percurso da Dow nos Estados Unidos (sede) ocorre há mais de vinte anos, enquanto que, em sua operação no Brasil, ele se iniciou em 2012, com a criação da Liderança de Inclusão e Diversidade para América Latina, cargo hoje ocupado por um homem gay, que instituiu uma política de participação de, pelo menos, 75% do quadro de pessoal da empresa em algum grupo de afinidade voltado às temáticas de Diversidade & Inclusão. Há, também, buscas ativas da empresa pela contratação de grupos sociais específicos, como programas de estágio voltados exclusivamente para pessoas pretas e pardas (semelhantemente à Bayer).

A política de diversidade da Dow Brasil inclui, entre outros pontos, (i) treinamentos de quebra de vieses inconscientes¹⁴⁰, (ii) letramentos sobre temas corretos relacionados à diversidade, (iii) mapeamento dos censos internos da empresa e (iv) programas de contratação, desenvolvimento e retenção de talentos. Um caso muito interessante nesse sentido que ganhou destaque midiático foi o de Laís de Jesus, Coordenadora de Sistemas de Manutenção da Dow, que iniciou sua transição de gênero no ano de 2018 e tomou férias para realizar cirurgias de feminilização. Durante suas férias, houve treinamentos constantes sobre identidade e transição de gênero, por um mês, com todos os funcionários e terceiros da unidade da Dow em Jacareí, seu posto de trabalho. Ao retornar, todos os seus colegas já a tratavam como Laís. Percebe-se, pois, preocupação legítima da Dow em construir um ambiente seguro e inclusivo.

EY

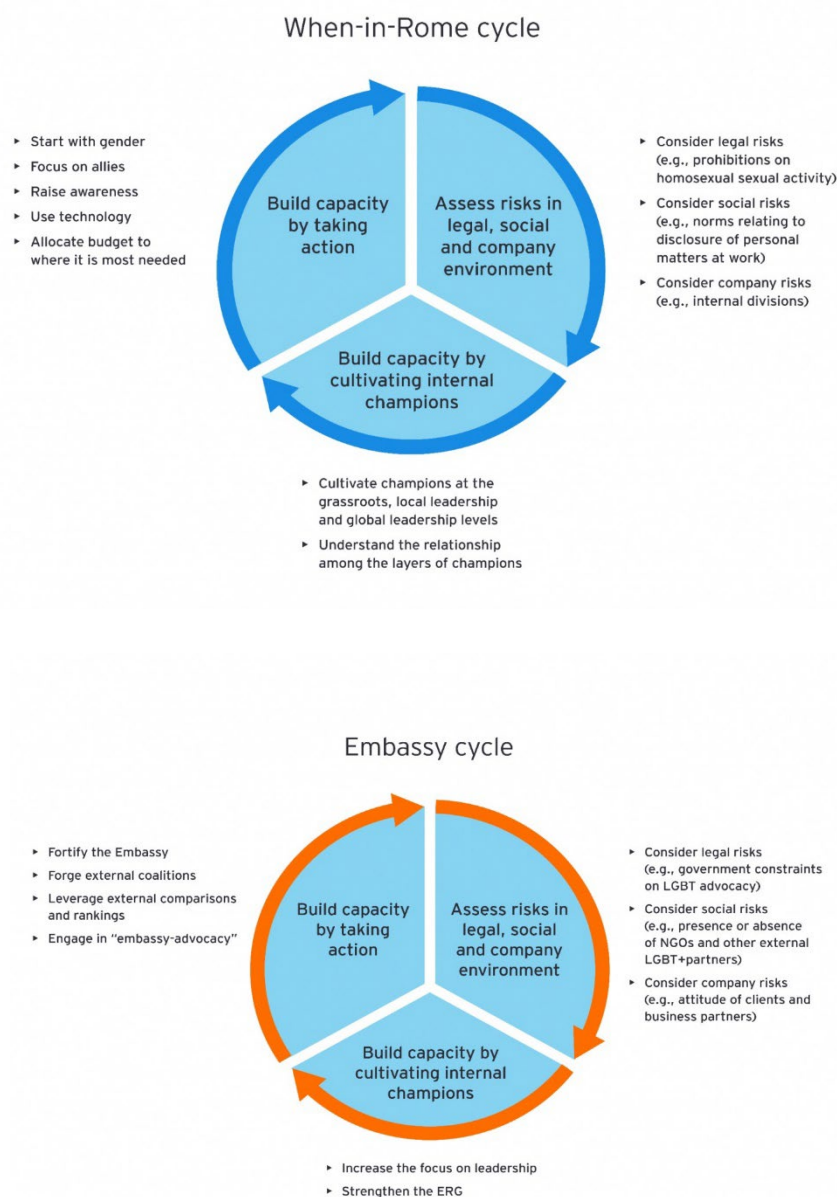
A *Ernst & Young (EY)* é considerada uma das *Big Four* empresas de contabilidade, auditoria e transformação digital, juntamente de Deloitte, PKMG e PwC. No Brasil, seu comprometimento com o respeito aos direitos LGBTI+ já se encontra em estágio bastante avançado: (a) monitora, em seu Relatório Anual Integrado, censos de mapeamento das pessoas LGBTI+ compondo o quadro de pessoal e tem metas, até o ano de 2025, para atingir pelo menos 5% de pessoas autodeclaradas LGBTI+ nos cargos de alta gestão (Sócios e Diretores) e, inclusive, metas específicas para pessoas trans; (b) possui programas com investimento de impacto social e empoderamento de pessoas LGBTI+, negras, com deficiência e refugiadas, como o CrescerEY e EY Empoderada; e (c) políticas, grupos de afinidade, comitês entre áreas e núcleos institucionais dedicados à promoção dos direitos LGBTI+, que realizam, por exemplo, palestras e treinamentos em engajamento e comunicação contra a discriminação homotransfóbica.

Não só é uma empresa com alto nível de atuação dentro da temática LGBTI+ no seio corporativo, visto que conta com Escritórios Regionais de Diversidade e Inclusão Global, inclusive para as Américas; a EY também é um importante player de

¹⁴⁰ Vieses inconscientes nada mais são do que preconceitos arraigados e sutis que reproduzimos durante nossas atividades profissionais. Um exemplo é a discussão que Cida Bento nos traz, quando falávamos da base teórica deste estudo, sobre os pactos narcísicos de contratação, em que pessoas brancas que são gestoras e profissionais de RH, muitas vezes inconscientemente, recrutam apenas pessoas brancas. O viés inconsciente, aqui, é a hegemonia acrítica e alienada da branquitude, atrelada ao racismo institucional.

conhecimento e conteúdo voltados para outras empresas, em se tratando da construção de programas estruturados de inclusão dos direitos LGBTI+. Exemplos disso são suas metodologias [*Opening Up The World: How Multinational Organizations Can Ascend The Maturity Curve on LGBT+ Rights*](#), em parceria com a Universidade de Nova York, e [*Fora do Mundo: Protegendo os direitos LGBT+ no mercado global*](#), junto ao Centro de Talento e Inovação; que são modelos de maturidade de quaisquer empresas para que avancem na proteção e no respeito aos direitos LGBTI+. Elas seguem abaixo:

Figura 8: três modelos e ciclos de engajamento das empresas com os direitos LGBTI+.



Advocate cycle



Google

Uma das maiores empresas tecnologia do mundo, a Google já tem uma expertise de décadas no monitoramento e na avaliação de indicadores e métricas de sustentabilidade ambiental e governança corporativa. No ano de 2019, pela primeira vez, a empresa iniciou, globalmente, a mensuração de pessoas LGBTI+ e de pessoas com deficiências que compõem seu quadro de pessoal no mundo, vindo 8,5% a se autodeclararem como LGBTI+ (e menos de 1% como pessoas trans não binárias). E, como mencionado anteriormente, há uma comunidade global de pessoas LGBTI+ que trabalham na Google: *gayglers*, um grupo de afinidade que exprime um reconhecimento simbólico e sensível para a D&I e desenvolve políticas de atração, recrutamento, seleção e retenção de talentos LGBTI+ para comporem o quadro de pessoal da empresa.

Além disso, outras iniciativas interessantes da Google no Brasil dizem respeito ao atributo “Empresa amiga da comunidade LGBTQ” e “Espaço seguro para pessoas transgênero”, que é uma certificação virtual da empresa para negócios que se reconhecem de tal forma e assim o são avaliados por seus clientes. No escopo de ação

coletiva e diligência pública, a Google também é histórica apoiadora, tanto em financiamento quanto em *Ad Grants*¹⁴¹ e ferramentas, treinamentos e oportunidades voluntárias, para organizações LGBTI+ não governamentais; como a *OutRight Action* e a TransEmpregos¹⁴². No caso desta última, a Google Brasil desenvolveu com a TransEmpregos, dentro do Google for Startups, o #AgoraVai: é um projeto que contém cartilhas de dicas e informações para (i) pessoas trans e (ii) funcionários de Recursos Humanos (RH) das empresas se aprofundarem na temática do mercado de trabalho inclusivo e, periodicamente, realiza um festival com objetivo de capacitar pessoas trans para o mercado de trabalho, incluindo oficinas e treinamentos para elaboração de currículos, dicas de entrevistas e escolha de vestuário.

Por fim, a experiência [Espaços de Orgulho](#) é uma campanha muito interessante da Google, tanto nacional quanto internacionalmente, que surgiu durante o início da pandemia de COVID-19, após o fechamento de inúmeros pequenos negócios e estabelecimentos. Com o intuito de comemorar a resiliência e a importância desses espaços diversos e inclusivos, a Google Brasil destacou, em suas plataformas digitais, alguns dos locais muito frequentados pelo público LGBTI+ que continuam a representar força e alegria para nós, como a TIBIRA, ecossistema digital para pessoas indígenas que são LGBTI+, e a Casa 1 (São Paulo-SP), centro de acolhida para jovens LGBTI+ expulsos de casa por homotransfobia ou situação de vulnerabilidade.

GPA

Empresa signatária do Fórum em 2017, o Grupo Pão de Açúcar (GPA), gigante do setor de alimentos e varejo¹⁴³, também é parceiro da TransEmpregos, por meio da qual estima ter contratado 31 profissionais trans no ano de 2019 para as marcas Extra e

¹⁴¹ *Ad Grants* são as ferramentas de marketing digital, anúncio e publicidade das organizações. Para *crowdfunding*, *fundraising* e relações públicas como um todo, o aumento de visibilidade das propagandas virtuais de organizações da sociedade civil é fundamental para a própria sustentabilidade financeira e capacidade operacional de execução de projetos de acolhimento e proteção de pessoas LGBTI+.

¹⁴² Criada em 2013, é hoje a maior organização brasileira de empregabilidade de pessoas trans. A [TransEmpregos](#) atua em três frentes: (i) banco de dados, talentos e currículos de profissionais trans; (ii) consultoria para empresas, apoiando-as com as principais dúvidas relacionadas a empregabilidade e demandas das pessoas trans; e (iii) colaboração com empresas já parceiras para estruturarem programas de Diversidade & Inclusão voltados às pessoas trans em suas operações e cadeias.

¹⁴³ O GPA inclui marcas muito conhecidas, como Casas Bahia, Extra e Pão de Açúcar.

Pão de Açúcar, bem como participa do #AgoraVai. Anteriormente, já em 2018, o GPA havia criado o grupo de afinidade “Orgulho LGBT”, do qual participam mais de 60 colaboradores do seu quadro de pessoal, conduzindo ações institucionais para atrair, reter e desenvolver talentos LGBTI+ e realizando campanhas internas e externas para a conscientização e sensibilização em torno das agendas de gênero e sexualidade. Uma delas foi a Semana da Diversidade, em 2020, que promoveu eventos durante cinco dias consecutivos com mais de 20 (vinte) palestrantes e painelistas de diversas empresas, organizações da sociedade civil e instituições de ensino. Mais de 1.500 pessoas participaram do evento, entre públicos interno e externo do GPA.

Não à toa, a empresa recebeu, no ano de 2020, o Prêmio Excelência Empresarial do Fórum *Out & Equal* LGBTQI+ Brasil, na categoria de ações de respeito e promoção de um ambiente de trabalho diverso e com equidade. Os progressos reconhecidos foram:

- Atuação do grupo de afinidade e Programa de EmbaixadorEs da Diversidade nas lojas;
- Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos para Multivarejo e GPA Corporação;
- Trabalho com a Ouvidoria para respeito e não discriminação;
- Agenda de treinamentos para o pessoal de todas as operações do Grupo.

Também podemos citar que, no mesmo ano, o GPA realizou uma série de *lives* e eventos voltados à temática LGBTI+, inclusive em parceria com a OAB-SP; bem como lançou a campanha “Mostre seu Orgulho”, em que 80 pessoas LGBTI+ de todas as operações do GPA gravaram um vídeo contando o que é orgulho para elas. Entretanto, embora o GPA no Brasil publique Relatórios Anuais e de Sustentabilidade desde 2008, a empresa ainda não disponibiliza indicadores e métricas de caráter quantitativo para o público LGBTI+ que compõe toda a sua operação. Os dados de D&I monitorados no último Relatório, lançado em 2020, incluem (i) gênero, (ii) faixa etária, (iii) mulheres em cargos de liderança, (iv) autodeclaração racial, (v) pessoas com deficiência e (vi) jovens aprendizes; mas não há informações sobre o percentual de colaboradores LGBTI+, apesar das estimativas de contratação de pessoas trans.

IBM

Importante representante do setor tecnológico, a IBM Brasil é uma das empresas mais pioneiras em iniciativas de Diversidade & Inclusão, sobretudo para as pessoas LGBTI+. Não obstante, há anos a IBM figura entre as melhores empresas do ranking da GPTW, tendo ótimas iniciativas voltadas para a Diversidade & Inclusão de pessoas LGBTI+, como política de banheiros neutros, concessões de benefícios trabalhistas a casais [trans]homoafetivos, grupo de afinidade LGBT+ e parcerias com ONGs.

Um programa de ações específicas para as pessoas LGBTI+, que talvez seja um dos estudos de caso mais interessantes deste trabalho dissertativo¹⁴⁴, é o Programa de Assistência à Pessoa Trans (PAT) da IBM Brasil, lançado em 2017. Voltado a profissionais da empresa que estejam passado pelo processo de transição e reafirmação de gênero, o PAT promove uma série de medidas de acolhimento, como o cumprimento das regras de uso do nome social, de atualização dos cadastros da pessoas trans empregada para o gênero com o qual se identifica e de treinamento de colegas para Diversidade & Inclusão. Além disso, o Programa também concede um subsídio de 75% na aquisição da hormonoterapia para as pessoas trans do seu quadro de funcionários, com possibilidade de extensão, também, para seus filhos e/ou dependentes legais trans. Por fim, o PAT passou a oferecer, desde junho de 2020, a cobertura integral de todos os procedimentos envolvidos no processo de transição, a exemplo das cirurgias de reafirmação de gênero – como mastectomia, histerectomia, vaginoplastia e faloplastia.

Intel

Embora tenha sido reconhecida, no mês passado, como uma das melhores empresas para pessoas LGBTI+ trabalharem no Brasil, pesquisa já mencionada neste trabalho, que é conduzida anualmente pela *Human Rights Campaign Foundation* em parceria com o Instituto Mais Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, há baixíssima disponibilidade de informações e dados concretos sobre políticas e

¹⁴⁴ Digo que é um dos casos mais interessantes desta pesquisa porque, conforme discutimos durante o primeiro capítulo, as mulheres trans e travestis, no Brasil, convivem com duras realidades em termos de empregabilidade e respeito aos direitos básicos de dignidade e integridade. Não somente a expectativa de vida média de pessoas trans no Brasil é de 35 (trinta e cinco) anos, ao passo que a do brasileiro é 77 (setenta e sete), já vimos que 90% das travestis e mulheres trans têm a prostituição (emprego não formal) como única forma de sustento e que são as assassinadas com maior índice de requintes de crueldade.

programas adotados pela empresa quanto ao público LGBTI+. A nível global, contudo, o grau de maturidade é bem mais sólido: consultando o Relatório de Sustentabilidade 2023-2024, há estatísticas e números tanto sobre pessoas LGBTI+ colaboradoras no quadro de pessoal da empresa quanto a respeito de públicos e organizações que a Intel apoia globalmente para a promoção e proteção dos direitos LGBTI+.

De toda forma, entendemos, também, a sensibilidade de monitorar e reportar dados sobre pessoas LGBTI+ nos ambientes corporativos, por se tratar de uma questão autodeclaratória e, infelizmente, no caso brasileiro, passível de discriminação e preconceito em espaços públicos e privados. Desse modo, mesmo não havendo registro institucional em políticas e documentos específicos da operação brasileira da empresa, algumas práticas da Intel Brasil reconhecidas pelo relatório HCR Equidade 2024 são:

- Pesquisa de opinião com os times sobre criatividade, inovação e satisfação dos colaboradores com a diversidade e inclusão LGBTI+;
- Benefícios trabalhistas específicos para profissionais LGBTI+, como (a) apoio psicológico e de bem-estar, (b) cobertura de procedimentos de saúde e (c) auxílio para adequação de vestuário voltados a pessoas trans da empresa que estão em processo de transição de gênero;
- Realização de campanhas internas e externas durante o Mês do Orgulho LGBTI+ (junho);
- Treinamentos e palestras para o time da Intel no Brasil sobre a importância de ser uma empresa aliada da comunidade LGBTI+.

Itaú Unibanco

Desde fomentador de editais voltados a organizações sociais comprometidas com a causa LGBTI+ até catalisador de políticas internas de direitos humanos e Diversidade & Inclusão, o banco Itaú, hoje terceira maior empresa do Brasil com capital aberto, aderiu ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ em 2018. No mesmo ano, o Itaú Unibanco e o Instituto Mais Diversidade lançaram a primeira edição do Edital LGBT+ Orgulho, que visa a apoiar financeiramente projetos que contemplem o respeito e a valorização da diversidade LGBTI+ nas frentes de empregabilidade, geração de renda e empreendedorismo. Hoje, são 11 projetos contemplados pelo Edital, e os valores aportados para capital de giro somam R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Internamente, o Itaú possui um grupo de afinidade LGBTI+, “Sou Como Sou”, que trabalha jornadas de diversidade para as áreas executivas e de pessoas, criando subgrupos de trabalho para temas específicos, ações afirmativas de recrutamento e seleção, calendários anuais de atividades de conexão e letramento e acompanhamentos de indicadores quantitativos. No Relatório ESG 2023, o Itaú reportou que 13% dos seus colaboradores se autodeclararam pertencentes à comunidade LGBTI+ em uma pesquisa interna realizada no ano de 2023; além de que foi reconhecido no ranking HRC Equidade BR como uma das melhores empresas para profissionais LGBTI+ atuarem. Podemos citar, também, outros compromissos de gestão inclusiva da companhia:

- Célula de *back office* dedicada ao processo de alteração do nome civil ou inclusão do nome social de pessoas trans nos produtos, serviços e canais do Itaú Unibanco, tanto clientes quanto colaboradores;
- Patrocínio de eventos de empregabilidade LGBTI+, sendo, no ano de 2023, empresa anfitriã da Feira Diversa 2023, maior feira de empregabilidade e inclusão laboral LGBTI+ da América Latina;
- Ações híbridas, campanhas internas e celebrações externas sobre a pauta trans, o mês do orgulho e a visibilidade LGBTI+;
- Devida Diligência de Direitos Humanos, liderança do debate de direitos humanos e empresas junto ao Pacto Global da ONU | Rede Brasil e iniciativas voltadas a cadeia de valor para pequenas e médias e empresas e grupos vulneráveis, incluindo as pessoas LGBTI+;
- E empreendedorismo LGBT+ 50+, que culminou em um projeto, em parceria com o Instituto Mais Diversidade e a McRainbows, para uma jornada de capacitação e empreendedorismo com pessoas LGBTI+ que têm mais de 50 anos – aqui, entendendo a importância de um olhar interseccional para as questões etárias e de pessoas LGBTI+.

Mattos Filho

Mais um representante do meio jurídico, o escritório de advocacia Mattos Filho é um dos maiores e mais conhecidos do País. Não diferentemente, também é uma empresa muito atuante no respeito e na promoção dos direitos humanos das pessoas LGBTI+ e acumula premiações públicas em equidade de gênero, direitos humanos e diversidades. O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão do Mattos Filho conta

com seis grupos de afinidade para engajamento das equipes no tema de D&I, incluindo um de “Direitos LGBTQIAP+”, o *Mfriendly*, focado em (a) política de mitigação de vulnerabilidade e violência e combate à discriminação, (b) ciclos de debate, campanhas de comunicação interna e externa e conteúdos informativos de qualidade para pessoas LGBTI+ e (c) ações de atração, desenvolvimento e retenção de talentos LGBTI+.

O Relatório Integrado 2023 da empresa não contém estatísticas específicas de colaboradores LGBTI+ nem de pessoas LGBTI+ externas à instituição que são positivamente impactadas por seus projetos de responsabilidade social. Em contrapartida, sabemos que o escritório realiza, pelo menos desde 2021, uma série de ações informativas e campanhas de sensibilização para pessoas LGBTI+ e aliadas, tanto de dentro quanto de fora da empresa. Uma delas foi o material “[Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos](#)”, lançado nesse mesmo ano, que traz para a sociedade brasileira ferramental jurídico amparando (i) os direitos à livre expressão da orientação afetivo-sexual e da identidade de gênero, (ii) o casamento civil igualitário e suas prerrogativas legais, (iii) o acesso ao atendimento de saúde integral e à doação de sangue, (iv) a proteção contra discriminações em razão da identidade LGBTI+ e (v) o exercício da parentalidade por adoção e reprodução assistida para relacionamentos LGBTI+.

Microsoft

Avaliada em janeiro deste ano como a empresa mais valiosa do mundo, a Microsoft, protagonista do ramo tecnológico, não poderia se eximir de responsabilidade ativa com os direitos LGBTI+, sendo apoiadora dos Padrões de Conduta e signatária do Fórum. Há mais de 25 (vinte e cinco anos) apoiando publicamente a causa LGBTI+ em suas políticas internas e seus canais de comunicação, a Microsoft tem, globalmente, uma série de diretrizes e institucionalidades voltadas às pessoas LGBTI+, como o pilar *GLEAM (Global LGBTQIA+ Employees and Allies at Microsoft)*, criado em 2016. Além disso, outras campanhas globais voltadas ao orgulho LGBTI+ são a *Make Pride*, realizada anualmente nos meses de junho (Orgulho), em que a Microsoft e seus colaboradores já doaram mais de US\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de dólares) para instituições que atuam nas temáticas LGBTI+, tais como *OutRight International*, Casa Rara, *Stonewall*, *SAATHI (Solidarity and Action Against the HIV Infection in India)* e *GLAAD (Gay & Lesbian Alliance Against Defamation)*.

Também se somam a esse movimento, globalmente, projetos de diversidade e inclusão na divisão de games: a Xbox Game Studios anunciou, em 2023, uma parceria de longo prazo com a GLAAD para aumentar a representação e representatividade LGBTI+ nos jogos de videogame do console Xbox, bem como produtos temáticos, camisetas, bolsas e jogos selecionados e produzidos por pessoas LGBTI+. Além disso, a Microsoft tem endereçado campanhas de comunicação externas voltadas a conteúdos, histórias de pessoas da comunidade, eventos e recursos direcionados a pessoas LGBTI+ e suas aliadas, que culminaram com o site *Unlocked Pride* e com inúmeros fundos e templates inspirados em bandeiras LGBTI+ para as plataformas Office e Teams.

Especificamente no seu escritório e nas suas operações no Brasil, a Microsoft:

adotou um código de conduta que inclui políticas rígidas de não discriminação e ações para promover a inclusão e o sentimento de pertencimento de seus colaboradores, como treinamentos obrigatórios para identificação de vieses inconscientes e formação [de] aliados à causa. Em sua infraestrutura foram adotados os banheiros sem distinção de gênero, a oferta da extensão do plano de saúde para diversos tratamentos, incluindo o de fertilidade e de afirmação de gênero para pessoas trans, além de dar a opção para casais homoafetivos escolherem entre as licenças maternidade ou paternidade (MICROSOFT BRASIL, 2023).

Vale mencionar, também, a participação anual e o apoio institucional da Microsoft Brasil à Parada do Orgulho em São Paulo-SP, mobilizando, inclusive, grupos de colaboradores e familiares, de forma organizada, para participarem do megaevento.

Pepsico

Multinacional do ramo de alimentos e bebidas, a Pepsico, que já tem longo histórico de ação coletiva e diligência pública com o movimento social LGBTI+, conquistou o terceiro lugar na pesquisa Ethos/Época de Inclusão 2023. Dentre as

iniciativas encabeçadas, a empresa realiza mentorias para grupos historicamente minorizados, incluindo o público LGBTI+, por meio da “*Equal*”, que une a comunidade e diminui os vieses inconscientes em torno de um ambiente seguro para os profissionais. Além disso, a Pepsico no Brasil também realiza treinamentos e capacitações para todo o seu quadro de pessoal, com foco nas temáticas de assédio moral e diversidade.

Desde 2020, a corporação desenvolve internamente o projeto TransFormar, cujo objetivo é atrair, contratar e incluir profissionais trans. Ademais, semelhantemente à AMBEV, a Pepsico financia todo o processo de retificação do nome civil/social para as pessoas trans empregadas da empresa. Outras iniciativas de respeito aos direitos LGBTI+, relacionadas ao Programa Empresa Cidadã do Governo Federal, incluem:

- Licença parental estendida para casais [trans]homoafetivos, em que é possível tirar licença de até 180 dias; e a dispensa é válida, também, para casos de adoção, independentemente da idade da criança.
- Os colaboradores da Pepsico estendem seus benefícios trabalhistas, como convênio médico, aos cônjuges do mesmo sexo/gênero.
- Há previsão de reembolso de até R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) para procedimentos de congelamento de óvulos, fertilização *in vitro* e reprodução assistida; fortalecendo os direitos de parentalidade para pessoas LGBTI+, em especial homens trans e mulheres lésbicas.
- Ações e campanhas externas, como o patrocínio às Paradas do Orgulho em São Paulo-SP e o projeto de marca *Doritos Rainbow*, que direciona parte dos lucros para instituições que trabalham com o atendimento de pessoas LGBTI+ (em 2021, o valor doado foi de R\$ 1.000.000,00, um milhão de reais, para organizações como Casa 1 e TODXS).

PwC

A PwC, também representante das empresas de consultoria, conquistou o segundo lugar na pesquisa Ethos/Época de Inclusão 2023, no quesito “LGBTQIA+”. Uma das políticas da companhia é seu programa de trainee Nova Geração, que tem como uma das metas contratar de 8 a 10% de pessoas LGBTI+, incluindo foco específico no aumento da contratação de pessoas trans. Eduardo Machado, que é sócio da empresa e LGBTI+, ingressou na companhia por meio desse programa, no ano de 2005, e hoje é, também, líder da Comunidade de Prática (CoP) LGBTI+, grupo de

afinidade responsável por promover encontros mensais, debates, palestras e reuniões entre os times para mapeamento de desafios e recomendações na agenda LGBTI+.

No ano de 2023, a PwC rodou uma pesquisa de autodeclaração sobre orientação sexual e identidade de gênero com seus colaboradores, no intuito de levantar os números e percentuais LGBTI+ dentro do quadro de pessoal e quais metas a empresa deve alcançar. Das pessoas respondentes, 15,2% afirmaram ser parte da comunidade LGBTI+. Além disso, outra novidade no ano passado foi o lançamento de um programa de desenvolvimento de carreira exclusivo para pessoas LGBTI+, o *B.R.A.V.E* – na sigla em inglês para *Bold, Resilient, Authentic, Vulnerable e Empowered*.

Santander

Desde 2017, o banco Santander tem implementado, localmente, políticas e estruturas de diversidade e inclusão, componentes do Código de Conduta Ética da empresa e monitoradas/reportadas periodicamente em seu Relatório Anual. Já ano de 2019, o Santander criou o grupo de afinidade LGBTI+ #AquiNãoTemBarreiras, criada em conjunto com o programa educacional e formativo *Allyship Journey*, que já reúne mais de mil colaboradores ativos da empresa e compartilha, internamente, boletins informativos e materiais educativos voltados à conscientização sobre diversidade LGBTI+. Não à toa, em 2021, o GPTW reconheceu o Santander como a melhor empresa para pessoas LGBTI+ trabalharem na América Latina. Outras iniciativas que valem menção são a política de uso do nome social e a concessão de benefícios previdenciários, como pensão por morte e auxílio reclusão, para cônjuges LGBTI+.

Em matéria de ação e diligência pública, o Santander foi apoiador, no ano de 2022, da Casa Florescer, um centro de acolhimento para pessoas trans em situação de vulnerabilidade na cidade de São Paulo-SP. O grupo #AquiNãoTemBarreiras mapeou as demandas de empregabilidade da organização, construiu oficinas de currículos, entrevistas e oportunidades de trabalho e realizou mentorias profissionais individualizadas para as pessoas assistidas pela Casa Florescer. Por fim, embora não apresente dados sobre colaboradores LGBTI+ que compõem seu quadro de pessoal, o Santander mensurou, entre 2022 e 2023, que mais de 4,5 mil pessoas, internas e externas à organização, foram impactadas pelos eventos realizados em matéria de valorização da diversidade, identidades de gênero e orientações sexuais; bem como os casos de discriminação que ocorreram e obtiveram medidas reparadoras na sequência.

Schneider Electric SE

Signatária do Fórum desde 2016, a Schneider Electric (SE), líder global na transformação digital da gestão de energia elétrica e automação, vem estruturando um plano de diversidade e inclusão ativo e consistente há alguns anos, que inclui indicadores-chave de desempenho (KPIs) em relação aos projetos desenvolvidos para pessoas LGBTI+, pessoas com deficiência, faixa etária, gênero e raça/etnia. Globalmente, a Schneider conta com as *LGBT+ and Allies Employee Resource Networks (ERNs)*, que são seus grupos de afinidade LGBTI+, monitorados anualmente em seu Relatório de Desenvolvimento Sustentável, mas sem métricas numéricas sobre a quantidade de pessoas LGBTI+ impactadas. Seu objetivo central, assim como nas demais empresas, é co-criar, juntamente aos times executivos, campanhas de educação e conscientização internas e externas, bem como mapear e desenhar as principais políticas e os benefícios trabalhistas para os profissionais LGBTI+ da empresa.

Em 2020, no Brasil, a empresa instituiu o *SE Incluser*, que promove ações de conscientização e discussões internas sobre práticas de acolhimento, participação e inclusão dos grupos mencionados, com especial destaque, aqui, para o LGBTI+. E, em junho de 2024, a Schneider Electric foi reconhecida como uma das melhores empresas para pessoas LGBTI+ trabalharem no Brasil, de acordo com a terceira edição da pesquisa HRC Equidade BR – já mencionada algumas vezes neste capítulo –, atingindo a pontuação máxima de 100 pontos por se destacar em (i) políticas de não discriminação, (ii) criação de espaços de trabalho respeitosos e seguros, (iii) grupos de afinidades e recursos para profissionais LGBTI+, (iv) ações de treinamento e educação e (v) participação em atividades públicas de apoio às pessoas LGBTI+ na sociedade.

Siemens

Também uma grande corporação transnacional do setor de energia e eletricidade, o grupo Siemens (que engloba as multinacionais Siemens Energy, Siemens e Siemens Healthineers) aderiu, no ano de 2021, ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Mas, antes mesmo da adesão ao Fórum, o Programa DiverSifica, da Siemens, já havia sido reconhecido com o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo-SP, no ano de 2020, e destaque no Guia Exame Diversidade no mesmo ano, com ações voltadas ao fomento de práticas inclusivas no ambiente de trabalho e elevação da percepção do quadro de pessoal em relação à D&I na empresa. Algumas das ações

programáticas foram (i) licença maternidade e paternidade estendida, (ii) treinamentos de diversidade, inclusão e vieses inconscientes com os cargos de gestão, (iii) *dress code* flexível para colaboradores se vestirem da forma como se sentem mais confortáveis no trabalho e (iv) elaboração de um [Guia de Diversidade](#), que contém conteúdo LGBTI+.

Além disso, o pilar LGBTI+ do Programa DiverSifica também tem implementado, a nível Brasil, uma série de ações afirmativas para o quadro de pessoal das empresas do grupo Siemens, nomeadamente:

- Extensão da licença parental, de até 6 (seis) meses, para qualquer colaborador que opte por ter filhos por meio de gestação solidária;
- Interface com a empresa de convênio médico dos colaboradores para cobertura dos procedimentos cirúrgicos e hormonais de pessoas trans;
- Política de utilização igualitária dos banheiros;
- Política de uso do nome social para pessoas trans;
- Formação de grupo de apoio para a comunidade LGBTI+ durante o período de isolamento social causado pela pandemia de COVID-19, tendo em vista que, à época, as pessoas LGBTI+ ficaram mais suscetíveis a discriminação e violência dentro do ambiente doméstico e familiar.

Uber

No ano de 2018, foi lançada a campanha global *Uber Pride*, que congrega uma série de ações para usuários, motoristas e colaboradores LGBTI+ dentro da Uber e nas cidades em que ela possui operação. No caso do Brasil, além de signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, a Uber também é parceira de organizações como a TODXS, desenvolvendo campanhas educativas (a) em vídeos de divulgação do [Código da Comunidade](#), que estabelece punições para motoristas parceiros e usuários que tenham comportamentos discriminatórios, e (b) no lançamento do [Guia do Aliado](#), que traz conteúdos didáticos, para os mais de 22 milhões de usuários e 1 milhão de motoristas parceiros da Uber sobre como as pessoas podem ser aliadas LGBTI+.

No Mês do Orgulho, é muito comum que nós, usuários da plataforma Uber, vejamos os trajetos dos carros coloridos com as cores do arco-íris; assim chamados de *rainbow routes*. Ademais dessa ação de visibilidade, temos também outras iniciativas da

empresa reconhecida com nota máxima, no ano de 2023, como uma das Melhores Empresas para LGBTI+ no Brasil, da já mencionada premiação HRC Equidade BR:

- Programa de inclusão para pessoas trans motoristas da plataforma, com reconhecimento do nome social sem a necessidade de finalizar o processo de retificação de nome/gênero nos documentos civis;
- Produção de conteúdos sobre violência contra a mulher, homotransfobia e racismo, junto à Promundo, para motoristas parceiros nas cidades do Rio de Janeiro-RJ e de Fortaleza-CE, com vídeos, podcasts e textos. Ao final da campanha, 85 mil motoristas receberam o selo Viagem de Respeito, depois de terem concluído todos os conteúdos da série.
- Amplas campanhas em datas festivas, em especial o Carnaval, com o intuito de sensibilizar motoristas e passageiros sobre o Código de Conduta e a política antidiscriminação.
- Parceria com a organização deFEMde para revisar o processo de atendimento a denúncias de homotransfobia, racismo, assédio e violência contra a mulher, fortalecendo a identificação dos casos e aprimorando o acolhimento dos relatos das vítimas.
- Ampliação do canal de suporte psicológico em casos de homotransfobia e racismo, após report do incidente e auxílio para que a vítima se sinta segura e apoiada ao enfrentar o trauma vivido, sendo encaminhada, a posteriori do atendimento pelo suporte no aplicativo, para o acompanhamento psicológico qualificado do MeToo Brasil (parceria).

Vivo

Finalmente, mas jamais menos importante, a última empresa da listagem a analisarmos é a Telefônica Vivo, primeira representante do setor de telecomunicações a integrar, em 2018, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a aderir aos Padrões de Conduta para Empresas do ACNUDH. Cada vez mais engajada em seu Programa de Diversidade, implementado no ano de 2018, a Vivo tem trabalhado os pilares prioritários de gênero, LGBTI+, etnia/raça e pessoas com deficiência. Agora em 2024, pelo terceiro ano consecutivo, a Vivo foi patrocinadora da Parada do Orgulho LGBTI+ em São Paulo-SP, levando em seu trio elétrico a drag queen Pabllo Vittar.

Além de empresa participante da campanha #MarcasAliadas, citada anteriormente, e parceira de organizações como a TransEmpregos e o próprio Fórum, a Vivo quintuplicou, de 2020 até 2023, a quantidade de colaboradores trans em seu quadro de pessoal. Não somente preocupada com recrutamento e seleção com olhar de diversidade, a companhia também institucionaliza a inclusão LGBTI+ com sua política de uso de banheiros gênero-diversos, bem como de utilização dos nomes sociais em crachás, e-mails, equipamentos funcionais e demais cadastros junto à empresa.

Outras iniciativas essenciais para o avanço dos direitos LGBTI+ na Vivo são:

- Lançamento de Política de Diversidade que prevê envolvimento da alta gestão com a causa;
- Criação de Subcomitês de Gênero, PcDs, Raça e LGBTI+ liderados por membros de cada um dos grupos, bem como de grupos de afinidade;
- Inclusão de cônjuges homoafetivos nos planos de saúde;
- Ações e treinamentos para identificar oportunidades de avanço da pauta LGBTI+ e promover respeito aos direitos, igualdade de oportunidades e tratamento justo, trabalhando pertencimento e engajamento internos;
- Campanhas publicitárias valorizando todas as composições familiares.

Hoje, [há 22,2 milhões de empresas ativas no Brasil](#)¹⁴⁵, desde grandes corporações até pequenas e médias empresas e microempreendedores individuais. Mesmo trabalhando com um universo muito reduzido, de apenas **36** empresas comprometidas com os Padrões de Conduta do ACNUDH e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, já conseguimos gestar engrenagens de um grande maquinário de avanço da agenda de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades no ambiente corporativo. Seja por pressão da sociedade civil e do Estado, seja por ganhos no lucro e na produtividade do capital, quem ganha, no fim do dia, é a população LGBTI+, tanto no papel de força de trabalho respeitada em um ambiente livre de discriminação e preconceito quanto na figura de matriz indutora e

¹⁴⁵ Os dados em tempo real podem ser acompanhados no [Mapa de Empresas](#), “ferramenta disponibilizada pelo governo federal para os interessados em obter informações mensais sobre o procedimento de registro de empresas, como o tempo médio para abertura, e o número de empreendimentos abertos e fechados, inclusive com detalhes sobre a localização e as atividades desenvolvidas”.

demandante de transformação. Agora, para finalizar o trabalho dissertativo, façamos um breve exercício de sumarização e sistematização dos pontos discutidos neste capítulo.

4. Parte III

Devida Diligência em Direitos Humanos: Avaliação de Desempenho das Empresas no Respeito aos Direitos LGBTI+

Conforme observamos, as 36 empresas selecionadas que têm se engajado com o respeito aos direitos LGBTI+ no contexto brasileiro, de distintas formas, jornadas de sustentabilidade e maturidades, compõem diferentes setores produtivos, cadeias de valor, portes, faturamentos e quadros de pessoal – efetivos, prestadores e terceiros. Entretanto, todo o universo de múltiplos estudos de caso extensivamente analisado é atravessado por duas coisas em comum: o apoio público aos Padrões de Conduta das Nações Unidas e a adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

A partir da análise dos estudos de caso apresentados, depreendemos alguns pontos em comum entre as empresas listadas, tanto no que diz respeito a boas práticas de respeito aos direitos LGBTI+ quanto no tocante aos pontos de desafio e às oportunidades de melhorias para a constituição, sólida, de um mercado arco-íris. São:

Boas práticas em comum:

- Estratégias de atração, recrutamento, seleção e retenção para a contratação e permanência de profissionais LGBTI+;
- Desenvolvimento de políticas e institucionalidades de Diversidade & Inclusão dentro do organograma das empresas, as quais contam com órgãos macro com olhares interseccionais para direitos humanos e D&I, que se subdividem em frentes de aceleração e grupos de afinidade específicos para ações voltadas ao público LGBTI+, interno e externo;
- Ações de comunicação interna e externa, que vão desde campanhas de mobilização e conscientização para os cargos de junioridade (estágio, trainee etc.) e senioridade (alta liderança, gestão executiva etc.) até conteúdos educativos disponíveis para toda a sociedade, seja via redes sociais, seja em parceria com instituições científicas e do terceiro setor;
- Ampliação do leque de benefícios e garantias trabalhistas e de seguridade social LGBTI+, tendo em vista as particularidades de cada letra da sigla;

- Filantropia, financiamento, patrocínio e co-implementação de projetos e de acolhimento a pessoas LGBTI+, juntamente de organizações da sociedade civil, órgãos públicos e organismos internacionais.

Pontos de desafio e melhoria em comum:

- Maior destaque e transparência das ações específicas para pessoas LGBTI+ nos canais oficiais das empresas, principalmente considerando facilidade de acesso e experiência do usuário em encontrar informações;
- Realização de censos periódicos e estipulação de metas quantitativas para o avanço da Diversidade & Inclusão LGBTI+ tanto no quadro de pessoal (incluindo efetivos, terceirizados e cadeia de valor) quanto no público externo às empresas que é destinatário de projetos de impacto social – entendendo, também, que a autodeclaração LGBTI+ é um dado sensível;
- Monitoramento e avaliação dos indicadores e das métricas, numéricos ou qualitativos, que demonstrem o progresso anual das empresas rumo aos Padrões de Conduta e aos Compromissos do Fórum em seus Relatórios de Sustentabilidade, de Responsabilidade Social ou outras ferramentas de report e disponibilização de dados para acionistas e sociedade no geral.

Encontrados esses pontos de similitude nas fortalezas e lacunas das empresas em avançarem efetivamente a agenda de direitos LGBTI+ em suas operações e seus negócios – salvaguardadas, obviamente, as diferenças de maturidade e engajamento de cada empresa com os temas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades –, resta evidente que nós, academia e sociedade civil, somos responsáveis pelo diagnóstico e prognóstico quanto ao debate de direitos humanos e empresas. Isso porque o poder de controle e pressão, tão característico da evolução das novas relações de consumo e mercado, reside no trinômio Estado, mercado e sociedade. Nessas últimas décadas, a agilidade de acesso à informação causada pela conectividade e vigilância constantes das redes sociais e a ampliação de mecanismos regulatórios para prevenção de abusos aos direitos humanos e mitigação de riscos socioambientais negativos por parte do setor privado nivelam um alto grau de exigência, da sociedade e do Estado, para um mercado ESG mais responsável.

É aqui que pretendo chegar: com essa multiplicidade de atores, rationales de atuação, limites e possibilidades dentro do debate de direitos humanos e empresas,

torna-se uma tarefa árdua acompanhar a conciliação entre teoria, que consiste nos Padrões de Conduta e Compromissos do Fórum, e prática, materializada em ações efetivas de direitos LGBTI+ por parte do mercado arco-íris. Como garantir, para além das certificações de auditorias independentes, que os dados dos Relatórios Anuais das empresas *de facto* representam políticas e práticas condizentes com o respeito aos direitos LGBTI+, tanto em suas estruturas internas quanto externas? De que modo podemos nos somar às metodologias já desenhadas pela *Partnership for Global LGBTIQ+ Equality (PGLE)* e pelo próprio Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, no intuito de mensurar o cumprimento dos Padrões de Conduta e dos Compromissos?

Como uma possível resposta conclusiva deste trabalho dissertativo, proponho-me a pensar, a partir dos documentos mencionados e dos estudos de caso apresentados, uma ferramenta de avaliação do desempenho das 36 empresas selecionadas para o estudo, no que diz respeito à eficácia horizontal dos direitos humanos e à efetividade das iniciativas voltadas ao respeito aos direitos LGBTI+. Para tal, iremos nos inspirar no conceito de **Devida Diligência em Direitos Humanos**, mencionado em alguns breves momentos durante o capítulo anterior, basilar para a ideia de mensuração de impacto.

Recapitulando, em 2011, foram aprovados os **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos** (Princípios de Ruggie), que, em linhas gerais, subsidiam toda a tríade Estado, mercado e sociedade que embasa este trabalho: os Estados são obrigados a proteger os direitos humanos; as empresas são responsáveis por respeitá-los; e, em havendo violação a esses direitos, é necessário buscar recursos adequados e eficazes para reparar os danos causados¹⁴⁶. Por isso, a sociedade civil e os governos devem cobrar ativamente da governança empresarial, publicamente compromissada com o respeito aos direitos LGBTI+, que seja responsável e diligente, em toda a cadeia produtiva, com os compromissos pactuados.

Nesse sentido, surge o conceito de Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH), um conjunto de técnicas, métodos e processos de análise do cumprimento das obrigações empresariais em direitos humanos e de mitigação de riscos. Isto é:

¹⁴⁶ CONECTAS, 2022.

Devida diligência em direitos humanos é o termo utilizado para designar processos de governança empresarial alinhados com obrigações e compromissos de proteção e promoção de direitos humanos. Isto se dá por meio da identificação, prevenção, mitigação e responsabilização de danos que causem ou contribuam através de suas atividades e operações em toda a cadeia produtiva (conjunto de atividades necessárias para a produção, distribuição e comercialização de bens e serviços, que abarca desde a extração e manuseio da matéria-prima até a distribuição do produto). Além de adotar boas práticas, as empresas devem prestar contas e divulgar os riscos e impactos de suas atividades, consultando todos atores envolvidos e avaliando continuamente a efetividade das medidas adotadas. Por exemplo, se uma companhia pretende construir uma hidrelétrica, é preciso avaliar todos os impactos socioambientais para a determinada região, consultando especialistas em diferentes áreas e dando especial atenção para as pessoas que vivem na região, respeitando inclusive seus modos de vida e culturas, no caso de ribeirinhos e indígenas. [...] Para tanto, os Princípios Orientadores apresentam quatro etapas a serem seguidas: **avaliação de riscos e impactos, integração de ações de prevenção e controle de riscos e impactos aos direitos na gestão empresarial, monitoramento das ações adotadas e divulgação e comunicação das ações adotadas**. O documento salienta também que estes processos devem ser contínuos, considerando que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas (CONNECTAS, 2012).

Dando exemplos práticos, o Instituto Ethos, organização renomada dentro da agenda de sustentabilidade corporativa e de direitos humanos e empresas, lançou, em 2023, um [Guia Prático – Devida Diligência em Direitos Humanos](#), com orientações

práticas e ferramentas para que as empresas possam construir metodologias e políticas de DDDH relacionadas aos riscos e impactos negativos a direitos humanos de suas operações e cadeias de fornecimento. Outro modelo interessante é a [BHR Gap Analysis](#), ferramenta desenvolvida entre Pacto Global da ONU – Rede Brasil e Fundação Getúlio Vargas (FGV), hospedada na [Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas \(ADHE\)](#), para autodiagnóstico das empresas, por meio de questionário estruturado, com o intuito de orientá-las sobre caminhos e próximos passos em sua DDDH, em conformidade com as Diretrizes da OCDE¹⁴⁷ para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável e o Guia de Devida Diligência da OCDE.

A partir das metodologias e orientações sobre DDDH, (a) a própria *Partnership for Global LGBTIQ+ Equality (PGLE)* desenvolveu uma [Gap Analysis Tool](#) que apoia as empresas a alinharem suas práticas, políticas e operações aos Padrões de Conduta dos quais são apoiadoras; (b) e o próprio Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e o Instituto Ethos, com o Guia Temático para a Promoção dos Direitos LGBTI+, monitoram os [Indicadores Ethos-Fórum LGBTI+](#), ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão que orienta empresas, executivos, gestores e partes interessadas a consolidarem suas estratégias de respeito aos direitos LGBTI+ e aprofundarem seu estágio de maturidade quanto aos Compromissos. Isso se dá, uma vez mais, devido ao papel da sociedade civil de monitoramento e avaliação dentro da Devida Diligência, em que as instituições-âncora dos documentos aqui apreciados, base para toda a trajetória do setor privado de respeito aos direitos LGBTI+ analisada, apoiam as empresas em sua matriz de materialidade e em seu cumprimento efetivo dos compromissos públicos.

Desse modo, somando-nos a essa movimentação das organizações sociais LGBTI+ em monitorarem e avaliarem as empresas que firmaram compromissos públicos com elas, proponho, a seguir, uma ferramenta simples e generalista para Devida Diligência das empresas que estudamos, no tocante ao seu progresso rumo aos Padrões de Conduta do ACNUDH e aos Compromissos do Fórum. Vale destacar, porém, que é apenas um modelo de avaliação de desempenho que pode ser aplicado para diagnóstico e prognóstico das empresas, e não uma ferramenta executada *per se* para os 36 casos. Isso porque o trabalho mais profundo e customizado para a operação e o negócio é realizado por consultorias especializadas e instituições renomadas no debate

¹⁴⁷ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

de direitos humanos e empresas, inclusive por ser uma ação que demanda recursos humanos e financeiros para, por exemplo, visitas *in loco*, entrevistas com colaboradores, revisão minuciosa de documentos, políticas e organogramas de Diversidade & Inclusão, dentre uma série de outras contrapartidas. Não é nosso trabalho, pelo menos neste exercício científico, orientar as empresas sobre os caminhos a serem tomados em matéria de direitos LGBTI+; mas, sim, muni-las de conhecimento e dados disponíveis para toda a sociedade, os quais podem subsidiar eventuais tomadas de decisão.



Devida Diligência
em Direitos LGBTI+..

Logo, antes de nos encaminharmos para o final deste trabalho, seguem alguns comentários importantes sobre a utilização da ferramenta de avaliação de desempenho:

- Por razões de afinidade semântica e metodológica, agrupei cada diretriz dos Padrões de Conduta com dois Compromissos do Fórum, em uma razão de proporcionalidade de 1 (um) para 2 (dois).
- As categorias de Nível de Maturidade, nomeadamente “Quando em Roma”, “Embaixadora” e “Advogada”, foram inspiradas a partir da metodologia construída pela Ernst & Young (EY) em seu material de construção de políticas globais consistentes com os direitos LGBTI+.
- Em algumas linhas de ação relacionadas aos Padrões de Conduta e aos Compromissos do Fórum, há duas colunas ou mesmo uma coluna única para marcação da empresa. Isso porque parte dos Compromissos listados é, de certa forma, “mais fácil” no sentido de demandar menor execução operacional, financeira e estratégica para desenho e implementação. Nesses casos, é baixa ou inexistente a diferença entre as categorias.

Por fim, para orientar o manuseio e preenchimento da ferramenta, as empresas devem inserir seu Nome Fantasia ou sua Razão Social no campo “[NOME]” e pintar, de cor amarela, a célula que mais se enquadra no cruzamento linha/coluna do Compromisso e Padrão de Conduta em questão. A escolha da cor amarela para preenchimento decorre do simbolismo trazido pela psicologia das cores: ao passo que verde exprime a ideia de tarefa completa e que vermelho nos chama atenção para algo sem conclusão ou incorreto, a cor amarela tem caráter mais transitório, não permanente,

de que é um trabalho em andamento. E assim sempre será o avanço do respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado: um trabalho constante e infindável.

5. Comentários Finais

Construímos, ao longo desta dissertação, uma linha teórico-conceitual dos debates que contornam as interfaces entre direitos humanos e empresas. Pincelando o estado da arte do contexto brasileiro de sensibilidades na proteção, no respeito e na reparação dos direitos LGBTI+, munimo-nos das teorias críticas em direitos humanos para (a) disputar uma narrativa hegemônica, de caráter estadocêntrico, legalista e juspositivista; (b) refletir sobre a tríade Estado, mercado e sociedade como equação-chave no que tange ao respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro; e, finalmente, (c) entender que o cerne da discussão está no enfrentamento à discriminação homotransfóbica, multifacetada e intersetorial, seguindo a potência de Cida Bento.

A partir dessa interlocução com teorias, conceitos e dispositivos de direitos humanos e empresas, construímos uma gramática abrangente para responsabilizar o setor privado no respeito aos direitos LGBTI+. Ela derivou (i) tanto dos cinco Padrões de Conduta para Empresas para enfrentamento à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, do Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos; (ii) quanto dos dez Compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, maior rede brasileira de interações entre corporações e temas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero, características sexuais e diversidades. Aqui, entendemos que construir um mercado arco-íris requer uma compreensão holística, que congregue todos os setores produtivos, toda a cadeia de valor e todo o eixo de operações e negócios das empresas em torno do debate fulcral de temas sociais e de direitos humanos, com um olhar especial à Diversidade & Inclusão (D&I) de pessoas LGBTI+.

Lançando mão da metodologia de múltiplos estudos de caso – embora com limitações de tempo e recursos para engajar uma pesquisa ainda mais complexa –, cruzamos o universo de empresas apoiadoras dos Padrões de Conduta e aquele das signatárias dos Compromissos do Fórum, chegando a uma intersecção de 36 empresas que se comprometeram, perante a sociedade brasileira, a avançar na agenda de direitos LGBTI+. Com isso, encontramos similitudes nas potencialidades e nos desafios comuns de todas as empresas, embora extremamente diferentes entre si tanto no quesito operacional quanto em seus respectivos graus de maturidade em sustentabilidade e D&I, o que nos permitiu traçar alguns caminhos iniciais sobre possibilidades de mensuração

da eficácia e eficiência das práticas, políticas e institucionalidades reportadas por cada uma das empresas. Desafiamos, aqui, a academia e a sociedade a assumirem um papel protagonista no monitoramento e na avaliação do setor privado que se diz arco-íris.

Creio, enfim, que o resultado final de dois anos formativos em um programa interdisciplinar de pós-graduação tenha contribuído com o tímido acervo acadêmico em direitos humanos e empresas, ainda menor se olharmos especificamente para a sopa de letrinhas LGBTI+. Certamente há várias outras iniciativas privadas e intersetoriais de respeito aos direitos LGBTI+ que merecem atenção e publicização, principalmente para construirmos referências, literaturas e compilados de práticas que possam permitir que nós, LGBTI+, tenhamos um pouco mais de dignidade e direitos no País que mais mata lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, travestis e intersexuais no mundo.

Felizmente, esta dissertação não é exaustiva e é apenas um pequeno pontapé para trabalhos de análise muito mais profundos. Da minha vivência ativista, pessoal e profissional nasceu um trabalho científico; e dele espero que surjam muitos outros que estejam preocupados conosco, onde quer que estejamos, trabalhemos ou amemos.

6. Referências Bibliográficas

3M. **2021 Global Diversity, Equity & Inclusion Report**. Disponível em: [3m-global-diversity-equity-inclusion-report-2021.pdf](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

3M. **Advancing our impact: 2023 Global Impact Report**. Disponível em: [3M 2023 Global Impact Report](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

3M DO BRASIL. **Impacto Global**. 2024. Disponível em: [Sustentabilidade e ESG | Visão Geral e Compromissos | 3M](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

ACCENTURE. **Orgulho na Accenture**. 2024. Disponível em: [Igualdade no local de trabalho LGBT | Accenture](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

ACCOR. **Accor celebra o Dia Internacional do Orgulho LGBTI+**. 25 de junho de 2020. Disponível em: [Accor celebra o Dia Internacional do Orgulho LGBTI+ - Accor – Newsroom | North, Central America & Caribbean](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

ACCOR. **Accor LGBTI+**. 2024. Disponível em: [Accor LGBTI+](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

ACCOR. **Working for more inclusive hospitality**. 14 de junho de 2021. Disponível em: [Working for more inclusive hospitality \(accor.com\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

ADIDAS. **Annual Report 2021**. 2022. Disponível em: [annual-report-adidas-ar21.pdf \(adidas-group.com\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

ADIDAS. **Parceiros e Programas**. 2024. Disponível em: <https://www.adidas.com.br/go/campaign/impact/people-partners-and-programs>. Acesso em: 13 jul. 2024.

AGÊNCIA BRASIL [EBC]. **Com 600 mortes em seis anos, Brasil é o que mais mata travestis e transexuais**. 2015. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-11/com-600-mortes-em-seis-anos-brasil-e-o-que-mais-mata-travestis-e>. Acesso em: 13 jul. 2024.

AKOTIRENE, Carla. **O Que é Interseccionalidade**. Editora Letramento, 2018.

ALIANÇA NACIONAL LGBTI+. **Carta da Diversidade: Plataforma Nacional dos Direitos Humanos e de Cidadania das Pessoas LGBTI+ na Agenda Legislativa e de**

Litigância Estratégica. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/Carta-da-Diversidade02-05.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2024.

ALSTON, Philip. **Non-State Actors and Human Rights**. Oxford University Press: Londres, 400 p., 2005.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS DIREITOS HUMANOS [ACNUDH]. **Padrões de Conduta para Empresas: Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo**. 2017, set. Disponível em: <https://bit.ly/2NtziRo>. Acesso em: 30 set. 2019.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS [ACNUR]; ONU LIVRES & IGUAIS [UNFE]. **Cartilha Informativa sobre a Proteção de Pessoas Refugiadas e Solicitantes de Refúgio LGBTI**. Brasília, 2017.

AMARAL, Alberto do. **Comércio Internacional e a Proteção do Meio Ambiente**. São Paulo: Editora Atlas, 1ª ed., jan. 2011.

AMBEV. **2023 Relatório Anual e de Sustentabilidade**. 2024. Disponível em: [ef00e5eb-ba41-50b4-e4ff-9d8a01ef0a07 \(mziq.com\)](ef00e5eb-ba41-50b4-e4ff-9d8a01ef0a07(mziq.com)). Acesso em: 13 jul. 2024.

ANGLO AMERICAN. **Anglo American adere ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**. 21 de fevereiro de 2024. Disponível em: [Anglo American adere ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ – Anglo American Brasil](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

AON. **Better Decisions for a Better World: Impact Report 2023**. 2024. Disponível em: <aon-2023-impact-report.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2024.

ARÁN, Márcia. **Políticas do desejo na atualidade: a psicanálise e a homoparentalidade**. In: PRATA, M. R. (Org.). *Sexualidades*. EBEP. 2007.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS [AGNU]. **Resolução adotada pela Assembleia Geral em 16 de dezembro de 2005**. Relatório do Terceiro Comitê (A/60/509/Add. 1). A/RES/60/147, *Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law*.

ASSOCIAÇÃO DA PARADA DO ORGULHO LGBT DE SÃO PAULO [PARADASP]. **SKOL realiza pesquisa inédita sobre a LGBTfobia no Brasil**. 11 de outubro de 2017. Disponível em: <http://paradasp.org.br/skol-realiza-pesquisa-inedita-sobre-a-lgbtobia-no-brasil/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS [Antra]. **99% da população LGBTI+ não se sente segura no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3WKW8Dt>. Acesso em: 28 jan. 2023.

AVANADE. **Inclusão e Diversidade na Avanade**. 2024. Disponível em: [Inclusão e Diversidade | Avanade](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

AVANADE. **The importance of celebrating Pride Month at Avanade: Reflections from the executive sponsor of Prism, our LGBTQ+ employee network**. 20 de junho de 2024. Disponível em: [The importance of celebrating Pride Month at Avanade | Avanade](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

AVERT. **Global HIV & AIDS Epidemic**. 2012. Disponível em: <https://www.avert.org/professionals/hiv-around-world>. Acesso em: 13 jul. 2024.

AVON. **A show of strength for Pride**. 2021. Disponível em: [Pride month \(avonworldwide.com\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

AXA. **Nosso Compromisso ESG**. 2024. Disponível em: [Nosso Compromisso ESG - AXA Brasil Website](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

BARBALHO, Alexandre; PAIVA, Raquel (Orgs.). **Comunicação e cultura das minorias**. São Paulo: Paulus, 2005.

BASF. **BASF celebra o orgulho LGBT**. 21 de junho de 2019. Disponível em: [BASF celebra o orgulho LGBT](#). Acesso em: 12 jul. 2024.

BASF. **Diversidade & Inclusão**. 2021. Disponível em: [Diversidade + Inclusão \(basf.com\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

BAYER. **Cartilha LGBT+**. 2019. Disponível em: [cartilha-blend-v2.pdf \(bayer.com.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

BAYER. **Como ampliar a diversidade LGBTQ+ nas empresas**. 2020. Disponível em: [Como ampliar a diversidade LGBTQ+ nas empresas | Bayer Brazil](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

BBC. **9 vezes em que a publicidade falhou em entender as mulheres em pleno século 21**. 8 de março, 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/social>. Acesso em: 13 jul. 2024.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF. Distrito Drag. ANTRA. 2023.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (Orgs.). **Dossiê dos ASSASSINATOS e da violência contra TRAVESTIS e TRANSEXUAIS no Brasil em 2018**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, IBTE, 2019, 68 p.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos Narcísicos no Racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. São Paulo: Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, Tese de Doutorado. 2002.

BNY MELLON. **BNY Mellon Receives Prestigious LGBTQ+ Honors**. 28 de janeiro de 2021. Disponível em: [BNY Receives Prestigious LGBTQ+ Honors \(bnymellon.com\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos; Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASKEM. **Braskem é reconhecida na estreia do Guia Exame de Diversidade**. 1º de abril de 2019. Disponível em: [Braskem Principal - Braskem é reconhecida na estreia do Guia Exame de Diversidade](#). Acesso em: 12 jul. 2024.

BRASKEM. **Relatório Integrado 2023**. 21 de março de 2024. Disponível em: [Relatórios \(braskem.com.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

BUERGENTHAL, Thomas; SHELTON, Dinah; STEWART, David. **International Human Rights in a Nutshell**. 4ª ed, 2009.

BUSCHER, D. **Unequal in exile: gender equality, sexual identity and refugee status**. Vol. 3 (2), p. 92-102, 2011.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar, 1ª ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. 1990.

BUTLER, Judith. **Vida precária: os poderes do luto e da violência**. 2019. Tradução Lieber, Andreas. Belo Horizonte: Autêntica, 189 p.

CAMPELLO, Daniela. **Globalization, Democracy, and Market Discipline**. In: The Politics of Market Discipline in Latin America – Globalization and Democracy. Cambridge University Press, 26 p., 2015.

CAPGEMINI. **Integrated Annual Report 2022**. Maio de 2023. Disponível em: [Integrated Annual Report 2022 – Capgemini](#). Acesso em: 14 jul. 2024.

CAPGEMINI. **Diversidade e Inclusão**. 2024. Disponível em: [Diversidade e inclusão - Capgemini Brasil](#). Acesso em: 14 jul. 2024.

CARLOS, Euzeneia. **Movimentos Sociais e Políticas Públicas: Consequências na Política Nacional de Direitos Humanos**. DADOS, Rio de Janeiro, vol. 64 (4), 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil**. Selo Negro Edições, 1ª ed., 255 p., abr. 2015.

CARTA CAPITAL. **Violência política pró-Bolsonaro cresce após primeiro turno**, out. 2018. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/episodios-de-violencia-por-motivacoes-politicas-crescem-pos-primeiro-turno>. Acesso em: 13 jul. 2024.

CARTA CAPITAL. **Empresas saem do armário e adotam políticas voltadas para LGBTs**. 17 de agosto de 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/diversidade/empresas-saem-do-armario-e-adotam-politicas-voltadas-para-lgbts>. Acesso em: 13 jul. 2024.

CARVALHO, Letícia. **Após ser agredida, professora trans dá aula para funcionários de pastelaria tradicional do DF**. In: GLOBO. 27 de agosto de 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2018/08/27/apos-ser->

[agredida-professora-trans-da-aula-para-funcionarios-de-pastelaria-tradicional-do-df.ghml](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

CASELLA, Paulo Borba. **Fundamentos e perspectivas do direito internacional pós-moderno**. São Paulo: Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 101, p. 433-466. 2006.

CASTILHO, L. **Política externa brasileira em direitos humanos: a infeliz descontinuidade**. Fronteira, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 107-128, 2003.

C&A. **#CeAePablo**. 2018. Disponível em: <https://www.cea.com.br/cea-e-pablo-vittar>. Acesso em: 12 jul. 2024.

C&A. **Relatório Integrado Anual 2023**. 2023. Disponível em: [Relatório Intregado Anual 2023.pdf \(cea.com.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [UNIC]. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. UNIC/Rio/005, janeiro, 2009. DPI/876. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

CENTRO DE INFORMAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [UNIC]. **O que são direitos humanos?** 2018. Disponível em: <https://unicrio.org.br/direitoshumanos/>. Acesso em: 20 jan. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2ª ed., 1999.

CISCO. **Cisco é a melhor empresa para funcionários LGBTQI+ trabalharem no país, segundo ranking do GPTW**. Junho de 2020. Disponível em: [Cisco é a melhor empresa para funcionários LGBTQI+ trabalharem no país, segundo ranking do GPTW - Cisco News The Americas Network](#). Acesso em: 14 jul. 2024.

CISCO. **FY23 Purpose Report: The Power of Purpose**. 2023. Disponível em: [Cisco FY23 Purpose Report](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

CISCO. **Respecting the Rights of Vulnerable Groups Policy**. 21 de julho de 2023. Disponível em: [Respecting the Rights of Vulnerable Groups \(cisco.com\)](#). Acesso em: 14 jul. 2024.

CLAPHAM, Andrew. **Human Rights Obligations of Non-State Actors**. Oxford University Press: Londres, vol. XV, 1ª ed., 614 p., 2006.

CNN BRASIL. **10 empresas que fazem diferença e a lição de casa para a inclusão de LGBTs**. 22 jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3Y7G4N4>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CNN BRASIL. **Especial Eleições 2022 – Tem mais LGBTI+AP+ na política!** 4 out. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3Hnvx9N>. Acesso em: 31 jan. 2023.

COCA-COLA BRASIL. **Coca-Cola FEMSA reconhecida como um dos melhores lugares de trabalho para LGBTQ+**. 2019. Disponível em: [Coca-Cola FEMSA reconhecida como um dos melhores lugares de trabalho para LGBTQ+. - KOE](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

COCA-COLA BRASIL. **Conheça parte do Comitê LGBT+ que está trabalhando a diversidade sexual na Coca-Cola Brasil**. 11 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.cocacolabrasil.com.br/sobre-a-coca-cola-brasil/conheca-o-comite-de-diversidade-que-criou-as-latinhas-lgbt-que-viralizaram-na-internet>. Acesso em: 12 jul. 2024.

COLOMBO, Silvana. **Estado, soberania e poder: uma visão a partir da sociedade internacional**. Espaço Jurídico, Joaçaba, v. 8, n. 1, p. 61-74, jan./jun. 2007.

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS. **Campaign Dossier**. 2003. Disponível em: <http://www.iglhrc.org/sites/default/files/213-1.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2024.

COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. **Comentário Geral No. 14 (2000), 22ª sessão, Genebra, Conselho Econômico e Social**. E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000. Disponível em: goo.gl/3G1PQt. Acesso em: 13 jul. 2024.

COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS. **Toonen v. Australia, Communication No. 488/1992, U.N. Doc. CCPR/C/50/D/488/1992 (1994)**. Disponível em: <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/html/vws488.htm>. Acesso em: 13 jul. 2024.

COMITÊ INTERNACIONAL DA CRUZ VERMELHA [CICV]. **As três vertentes da proteção internacional dos direitos da pessoa humana**. *Direitos Humanos, Direito*

Humanitário e Direito dos Refugiados. 2004. Disponível em: <https://www.icrc.org/por/resources/documents/misc/direitos-da-pessoa-humana.htm>.

Acesso em: 13 jul. 2024.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. Saraiva, Rio de Janeiro, 11ª ed., 624 p., 2017.

CONECTAS. **Entenda o que é devida diligência em direitos humanos**. 21 de novembro de 2022. Disponível em: conectas.org/noticias/entenda-o-que-e-devida-diligencia-em-direitos-humanos. Acesso em: 17 jul. 2024.

CORREA, Ricardo Trujillo. **Actualidad del Suicidio: Perspectiva Crítica**. 2024. Faculdade de Psicologia, Universidade Nacional Autônoma do México. Teorías Psicológicas de la Salud Clave, 1721.

CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA [CIJ]. **Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Bélgica v. Espanha), Aplicação: 1962**. 2018. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/en/case/50>. Acesso em: 13 jul. 2024.

CONECTAS. **Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório Final de John Ruggie (Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, Princípios de Ruggie). 2012, mar. Disponível em: <https://bit.ly/2OnGkH9>. Acesso em: 13 jul. 2024.

COUTELLE, José. **Qual a porcentagem de crimes solucionados pela polícia no Brasil?** In: Super Interessante, 4 jul. 2018. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/qual-a-porcentagem-de-crimes-solucionados-pela-policia-no-brasil/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª ed., 248 p., jan. 2016.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA PARAÍBA. **Cartilha 003/2014**. In: *Coordenadoria de Combate a Crimes Homofóbicos e Preconceitos Étnico-Racial*. 2014. Disponível em: <https://www.defensoria.pb.def.br/criative/Documentos/Cartilha-Cordenadoria-de-Combate-a-Crimes-Homofobicos-e-Preconceitos-Etnico-Racial2014.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2024.

DELGADO, Camila. **O androcentrismo nas práticas judiciais: uma etnografia nas varas e juizados de violência doméstica do Distrito Federal**. Brasília: Caderno de Anais, vol. II, out. 2014.

DELOITTE. **Construindo futuros melhores: Relatório de Impactos – Brasil 2023**. 2024. Disponível em: [Relatório de Impactos | Deloitte Brasil](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

DELLOITE. **Deloitte ingressa no Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e reforça compromisso de oferecer oportunidades iguais a seus profissionais**. 23 de março de 2022. Disponível em: [Deloitte no Forum LGBTQIA | Deloitte Brasil](#). Acesso em: 15 jul. 2024.

DEMAREST. **Demarest é um dos melhores lugares para pessoas LGBTI+ trabalharem**. 13 de junho de 2022. Disponível em: [Demarest-e-um-dos-melhores-lugares-para-pessoas-LGBTI-trabalharem.pdf](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

DIAS, Maria Berenice. **Diversidade Sexual E Direito Homoafetivo**. Org.: Revista dos Tribunais, 3ª ed., 2017.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Como as melhores empresas promovem a inclusão do público LGBTQIA+ além do mês do orgulho**. 28 de junho de 2023. Disponível em: [Como as melhores empresas promovem a inclusão do público LGBTQIA+ além do mês do orgulho | Empresas | Época NEGÓCIOS \(globo.com\)](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Na Bayer, inovação passa pela diversidade e inclusão**. 27 de novembro de 2020. Disponível em: [Na Bayer, inovação passa pela diversidade e inclusão - Época Negócios | Life Hub \(globo.com\)](#). Acesso em: 12 jul. 2024.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Por mais inovação e produtividade, grandes empresas promovem a diversidade**. 26 de setembro de 2017. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2017/09/por-mais-inovacao-e-produtividade-grandes-empresas-promovem-diversidade.html>. Acesso em: 12 jul. 2024.

EXAME. **Accenture: inclusão LGBTI+ é uma jornada séria e de toda a companhia**. 28 de junho de 2021. Disponível em: [Accenture: inclusão LGBTI+ é uma jornada séria e de toda a companhia | Exame](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

EXAME. **Conheça a multinacional que emprega 1.300 transexuais no Brasil.** 12 de setembro de 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/conheca-a-multinacional-que-emprega-1-300-transexuais-no-brasil/amp/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

EXAME. **Dia do Orgulho LGBTQIA+:** *empresas miram diversidade e realizam ações.* 28 de junho de 2022. Disponível em: [Dia do Orgulho LGBTQIA+: empresas miram diversidade e realizam ações | Exame](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

EXAME. **Dow:** *empresa é referência em equidade e respeito para funcionários LGBTI+.* 23 de junho de 2021. Disponível em: [Dow: empresa é referência em equidade e respeito para funcionários LGBTI+ | Exame](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

EXAME. **Estas marcas apoiam causas LGBTI+ e destinam recursos financeiros.** 28 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3Hr5LS0>. Acesso em: 30 jan. 2023.

EXAME. **No Pride Month, empresas reforçam compromisso com comunidade LGBTQIA+.** 25 de junho de 2021. Disponível em: [No Pride Month, empresas reforçam compromisso com comunidade LGBTQIA+ | Exame](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

EY. **Inclusão LGBT+:** *Você pode aplicar uma política global consistente em um mundo inconsistente?* 24 de junho de 2019. Disponível em: [Inclusão LGBT+: Você pode aplicar uma política globalmente consistente em um mundo inconsistente? \(ey.com\)](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

EY. **Relatório Anual Integrado 2023:** *EY Brasil | Ano fiscal 2023 (FY23).* 2023. Disponível em: [ey-relatorio-anual-integrado-2023-vf.pdf](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

FACCHINI, Regina. **Sopa de letrinhas?** *Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90.* Rio de Janeiro: Garamond Universitária, 304 p., 2005.

FARIA, C. **Opinião Pública e Política Externa:** *insulamento, politização e reforma na produção da política exterior do Brasil.* Revista Brasileira de Política Internacional, vol. 51, nº 2, p. 80-97, 2008.

FAUSTO-STERLING, Anne. **The five sexes.** The Sciences, p. 20-24, 1993.

FEAGIN, Joe R.; FEAGIN, Clairece B. **Discrimination american style:** *institutional racism and sexism.* Malabar, Robert E. Krieger Publishing Company, 1986.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BRANCOS [FEBRABAN]. **Censo da Diversidade 2014: O que é diversidade?** 2014. Disponível em: http://www.febraban-diversidade.org.br/o_que_e.html. Acesso em: 13 jul. 2024.

FEENEY, Patricia. **Business and Human Rights: The Struggle for Accountability in the UN and the Future Direction of the Advocacy Agenda**. In: Sur – International Journal on Human Rights, v. 6, nº 11, dez., 2009, p. 161-175.

FIGUEIREDO, Rubens; CERVELLINI, Sílvia. **Contribuições para o conceito de opinião pública**. Campinas: Opinião Pública, vol. III, nº 3, p. 171-185, dez./1995.

FOLHA DE S. PAULO. **Ação nos EUA liga indústria do chocolate a trabalho infantil na África**. Fev. 2021. Disponível em: [Ação nos EUA liga indústria do chocolate a trabalho infantil na África - 22/02/2021 - Mundo - Folha \(uol.com.br\)](https://www.folha.com.br/ação-nos-eua-liga-indústria-do-chocolate-a-trabalho-infantil-na-áfrica-22/02/2021-mundo-folha). Acesso em: 12 jul. 2024.

FOLHA DE S. PAULO. **Tecnologia com inclusão e diversidade**. Set. 2022. Disponível em: [Tecnologia com inclusão e diversidade - 27/09/2022 - Avanade - Estúdio Folha \(uol.com.br\)](https://www.folha.com.br/tecnologia-com-inclusão-e-diversidade-27/09/2022-avanade-estúdio-folha). Acesso em: 12 jul. 2024.

FORBES. **Dia do Orgulho LGBTI+A+: 5 empresas que apoiam a causa**. 28 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3RIE8hM>. Acesso em: 30 jan. 2023.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. **Carrefour transforma inclusão transgênera em realidade**. 2017. Disponível em: <http://www.forumempresaslgbt.com/atividades-das-signatarias/carrefour-transforma-inclusao-transgenera-em-realidade/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. **“É para olhar mesmo” é a campanha da Avon para o mês do Orgulho LGBTQIA+**. 2018. Disponível em: [“É para olhar mesmo” é a campanha da Avon para o mês do Orgulho LGBTQIA+ \(forumempresaslgbt.com\)](http://www.forumempresaslgbt.com/é-para-olhar-mesmo-é-a-campanha-da-avon-para-o-mês-do-orgulho-lgbtqi-a/). Acesso em: 12 jul. 2024.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. **10 Compromissos**. 2023. Disponível em: <https://bit.ly/21S6shH>. Acesso em: 25 jan. 2023.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL [WEF]. **Global Businesses Launch Partnership for Global LGBTI Equality**. 2019. Disponível em: [Global Businesses Launch](https://www.weforum.org/publications/global-businesses-launch-partnership-for-global-lgbti-equality/)

[Partnership for Global LGBTI Equality > Press releases | World Economic Forum \(weforum.org\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

FRÉDÉRIC, Mégret. **The Nature of International Human Rights Obligations**. In: McGill University: Montreal. 2009.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS [FGV]. **Dados públicos sobre violência homofóbica no Brasil: 28 anos de combate ao preconceito**. 2018. Disponível em: <http://dapp.fgv.br/dados-publicos-sobre-violencia-homofobica-no-brasil-28-anos-de-combate-ao-preconceito/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [UNFPA]. **Direitos Reprodutivos no Brasil**. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 612.6 (81), 2004.

GAMA, Mara. **‘Consumidores são os indutores de responsabilidade social das empresas’**. In: Folha de S. Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1926904-consumidores-sao-os-indutores-de-responsabilidade-social-das-empresas.shtml>. Acesso em: 13 jul. 2024.

GARAJAU, N. **Reflexões sobre a intersetorialidade como estratégia de gestão social**. Belo Horizonte: CRESS, 6ª região, 2013.

GARCIA, Ademerval. **Responsabilidade social não é ajuda, é respeito**. Gazeta Mercantil. In: Interior Paulista, 23 de novembro. 1999.

GAY1. **C&A abre mil vagas para travestis e transexuais em todo o Brasil**. 30 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.gay1.com.br/2018/11/ca-abre-mil-vagas-para-travestis-e-transexuais-em-todo-o-brasil/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

GE DO BRASIL. **Diversidade & Inclusão: combinação de sucesso para as pessoas e negócios**. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://gereportsbrasil.com.br/diversidade-inclus%C3%A3o-combina%C3%A7%C3%A3o-de-sucesso-para-as-pessoas-e-para-os-neg%C3%B3cios-51e3ec92d10d>. Acesso em: 12 jul. 2024.

GELEDÉS. **Itaú Unibanco e Mais Diversidade lançam edital para incentivar projetos de valorização da diversidade LGBT+**. 22 de agosto de 2018. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/itau-unibanco-e-mais-diversidade-lancam-edital-para-incentivar-projetos-de-valorizacao-da-diversidade-lgbt/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

GRAEFF, Bibiana. **Should We Adopt a Specific Regulation to Protect People That Are Displaced by Hydroelectric Projects?: Reflections Based on Brazilian Law and the “Belo Monte” Case.** Florida A & M University Law Review, vol. 7, n. 2, 2011.

GREAT PLACE TO WORK [GTPW]. **Melhores Empresas GPTW LGBTQI+ 2021.** 2021. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F2705%2F1623078406GPTW_Estudio_Ranking_LGBTQI_2021.pdf. Acesso em: 13 jul. 2024.

GRUPO DIGNIDADE. **Observatório 2023 de Mortes Violentas de LGBTQ+ no Brasil, Grupo Gay da Bahia.** 2024. Disponível em: <https://encr.pw/zINBV>. Acesso em: 12 fev. 2024.

GODOY, A. **Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais.** Revista de Administração de Empresas: São Paulo, v. 35, n. 3, 1995.

GOOGLE. **Espaço de Orgulho.** 2024. Disponível em: [Uma celebração dos espaços inclusivos e seguros para a comunidade LGBTQ — Google \(pride.google\)](https://pride.google.com/). Acesso em: 16 jul. 2024.

GOOGLE. **Google Diversity Annual Report 2019.** 2019. Disponível em: [Google Diversity Annual Report 2019](https://diversity.google/). Acesso em: 16 jul. 2024.

GOOGLE. **Our accelerated approach to diversity and inclusion.** 2018. Disponível em: <https://diversity.google/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

GOTTI, Alessandra. **Direitos Sociais: Fundamentos, Regime Jurídico, Implementação e Aferição de Resultados.** Saraiva, 1ª ed., 346 p., 2012.

G1. **Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas.** 16 jul. 2021. Disponível em: [Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas](https://g1.globo.com/brasil/noticia/2021/07/16/pesquisa-mostra-que-minorias-nao-chegam-a-10-do-quadro-de-colaboradores-nas-empresas.html). Acesso em: 13 fev. 2024.

GRUPO GAY DA BAHIA [GGB]. **Pessoas LGBTQ mortas no Brasil: Relatório 2017.** Rio de Janeiro: Homofobia Mata, 27 p., dez. 2017.

HERNÁNDEZ, C.; SOTO, M. **La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas.** Sociológica, 24 (69), p. 43-60, 2009.

HOOKS, Bell. **Mulheres Negras: moldando a teoria feminista**. Revista Brasileira de Ciência Política, 2015, p. 193-210.

HOOPEL, Charlotte. **Masculinities, IR and the ‘Gender Variable’: A Cost-Benefit Analysis for (Sympathetic) Gender Sceptics**. Review of International Studies, vol. 25, nº 3, p. 475-491, 1999.

HUFFPOST. **Como denunciar homofobia e transfobia: Saiba como cada estado brasileiro trata crimes contra LGBT**. 26 jan. 2017. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2016/03/24/como-denunciar-homofobia-e-transfobia-saiba-como-cada-estado>. Acesso em: 13 jul. 2024.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos – Uma história**. Tradução: Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

IBM. **IBM Brasil lidera ranking de melhores empresas LGBTQI+ para trabalhar**. 15 de junho de 2021. Disponível em: [IBM Brasil lidera ranking de melhores empresas LGBTQI+ para trabalhar - IBM Comunica](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

INFOMONEY. **Pesquisa indica as 38 melhores empresas para profissionais LGBT+ trabalharem**. 13 de junho de 2022. Disponível em: [Pesquisa indica as 38 melhores empresas para profissionais LGBT+ trabalharem \(infomoney.com.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA [IPEA]. **Movimentos Sociais e Esfera Pública: O mundo da participação**. Orgs.: LOPES, José; HEREDIA, Beatriz. Rio de Janeiro: Colégio Brasileiro de Altos Estudos. 2014.

INSTITUTO UNIBANCO. **A experiência das pessoas trans na Educação**. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3Js0JHA>. Acesso em: 28 jan. 2023.

INTEL. **Intel é uma das melhores empresas para profissionais LGBTI+**. 21 de junho de 2024. Disponível em: [Intel é reconhecida como uma das Melhores Empresa para LGBTI+](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

ISTOÉ. **Comunidade LGBTI+A+ garante 7% do PIB nacional**. 7 jul. 2022. Disponível em: <https://istoe.com.br/o-poder-do-pink-money/>. Acesso em: 9 mar. 2023.

ITAÚ. **Edital LGBT+ Orgulho**. 2024. Disponível em: [Edital Itaú 2024 - LGBT+ ORGULHO \(prosas.com.br\)](https://prosas.com.br/itau-com-br/itau-edital-lgbt-orgulho-2024). Acesso em: 16 jul. 2024.

ITAÚ. **Relatório ESG 2023**. 2023. Disponível em: [Relatório ESG 2023 Itaú Unibanco \(itau.com.br\)](https://itau.com.br/relatorio-esg-2023). Acesso em: 16 jul. 2024.

JESUS, Jaqueline. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. In: Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. Brasília: Universidade de Brasília, nº 366, 24 p., 2012.

JUBILUT, Liliana; AMARAL, Alberto. **O STF e o Direito Internacional dos Direitos Humanos**. São Paulo: Quartier Latin, 1ª ed., 887 p., 2009.

JÚNIOR, José. **Direito como Liberdade: O Direito Achado na Rua – Experiências Populares Emancipatórias de Criação do Direito**. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Tese de Doutorado, Brasília, 2008.

KERGOAT, Danièle. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Tradução de Antonia Malta Campos. Revista Novos Estudos, março, 2010, p. 93-103.

KON, Anita. **Responsabilidade Social das Empresas como Instrumento para o Desenvolvimento: A Função da Política Pública**. In: IPEA. Planejamento e políticas públicas. PPP, n. 41, jul/dez 2013.

KRASNER, Stephen. **Causas estruturais e consequências dos regimes internacionais: regimes como variáveis intervenientes**. Curitiba: Rev. Sociol. Polít., v. 20, n. 42, p. 93-110, 2012.

LAFER, Celso. **Novas dimensões da Política Externa Brasileira**. 1987. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_03/rbcs03_05.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

LANDMAN, Todd. **Issues and Methods in Comparative Politics**. Routledge: Taylor & Francis Group, 3ª ed., 385 p., 2008.

LGBT. **As cores da bandeira LGBT e o seu significado**. 2012. Disponível em: <https://www.lgbt.pt/cores-bandeira-lgbt/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

LIJPHART, Arend. **Comparative Politics and the Comparative Method**. The American Political Science Review, vol. 65, no. 3, p. 682-693, 1971.

LINKEDIN. **O que é um grupo de afinidade e por que a sua empresa precisa de um.** 2022. Disponível em: [\(27\) O que é um grupo de afinidade e por que a sua empresa precisa de um | LinkedIn](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

LINKEDIN. **Pesquisa Orgulho no Trabalho.** Disponível em: [LinkedIn Pesquisa Orgulho No Trabalho.pdf](#). 2022. Acesso em: 13 fev. 2024.

LOHMANN, G. **As Definições Teóricas de Direitos Humanos de Jürgen Habermas – O Princípio Legal e as Correções Morais.** Trans/Form/Ação, Marília, v. 36, p. 87-102, 2013. Edição Especial.

LOURO, Guacira. **O corpo educado: Pedagogias da sexualidade.** Org.: Autêntica Editora, Argos, 4ª ed., jul. 2018.

LYRA, Roberto. **O Que é Direito.** In: Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Editora Brasiliense, 11ª ed., 1982.

MAHLKE, H. **Política externa brasileira em relação aos direitos humanos: necessidade de correção de rumo?** In: 3º Encontro Nacional ABRI, 2011.

MALAMUD, Andrés; GARDINI, Gian Luca. **Has Regionalism Peaked? The Latin American Quagmire and its Lessons.** The International Spectator: Jornal Italiano de Relações Internacionais, v. 47, nº 1, p. 116-133, 2012.

MANZUR, Tânia. **Opinião Pública e política externa do Brasil do Império a João Goulart: um balanço historiográfico.** Revista Brasileira de Política Internacional, vol. 42, nº 1, p. 30-61, 1999.

MARQUES, Guilherme. **Velhos e Novos Atores: as Relações Internacionais de Vestfália ao Século XXI.** Revista Ius Gentium: Teoria e Comércio no Direito Internacional, nº 1, jul 2008, p. 12-32.

MASSUD, Leonardo. **Universalismo e Relativismo Cultural.** In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos. Fundamento, Proteção e Implementação. Perspectivas e Desafios Contemporâneos.* Juruá: Curitiba, 1ª ed., v. II, 2007.

MATTOS, A.; CIDADE, M. **Para pensar a cisheteronormatividade na psicologia: lições tomadas do transfeminismo.** Periódicos, n. 5, v. I, maio-outubro, p. 132-153, 2016.

MATTOS FILHO. **Diversidade, equidade e inclusão**. 2024. Disponível em: [Diversidade e Inclusão - Mattos Filho](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

MATTOS FILHO. **Mfriendly**. 2024. Disponível em: [Mfriendly - Mattos Filho](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

MATTOS FILHO. **Responsabilidade social**. 2024. Disponível em: [Responsabilidade social - Mattos Filho](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 750, 2010.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O Controle Jurisdicional da Convencionalidade das Leis**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, vol. 4, 2ª ed., 176 p., 2011.

MEIO&MENSAGEM. **Ambev conta histórias de orgulho e resistência**. 28 de junho de 2021. Disponível em: [Ambev conta histórias de orgulho e resistência \(meioemensagem.com.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

MICHELINI, Felipe. **Derechos humanos e integración latino-americana**. In: *Direitos humanos e integração latino-americana*. Consórcio Latino-Americano de Pós-Graduação em Direitos Humanos. Porto Alegre: Entrementes Editorial, 2011, p. 133-138.

MICROSOFT BRASIL. **Microsoft celebra o mês do orgulho LGBTQIA+ com ações de diversidade e inclusão e participação na Parada do Orgulho em SP**. 6 de junho de 2023. Disponível em: [Microsoft celebra o mês do orgulho LGBTQIA+ com ações de diversidade e inclusão e participação na Parada do Orgulho em SP – Microsoft News Center Brasil](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE [MS]. **Perfil epidemiológico das tentativas e óbitos por suicídio no Brasil e a rede de atenção à saúde**. 2017. Boletim Epidemiológico, 48(30), p. 2-15.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA [MDHC]. **Disque 100**. 2018. Disponível em: <http://www.mdh.gov.br/mdh/informacao-ao-cidadao/disque-100>. Acesso em: 13 jul. 2024.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA [MDHC]. **Anais da Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais – GLBT. Direitos Humanos e Políticas Públicas: o caminho para garantir a cidadania GLBT.** 5 a 8 de junho de 2008. Brasília-DF.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO [MPU]. **Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais.** 2010. Disponível em: <https://bit.ly/2nuvaF5>. Acesso em: 30 set. 2019.

MORAVCSIK, Andrew. **Taking preferences seriously: a liberal theory of international politics.** International Organization, 51, 4, outono, 1997.

MORETTI, Denise. **A responsabilidade internacional do Estado Brasileiro por violações do direito à educação a partir do sistema global de proteção dos direitos humanos.** 2011. São Paulo: Revista Digital de Direito Público, vol. 1, n. 1, p. 30-59, 2012.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [ONUBR]. **Brasil aceita mais de 200 recomendações de direitos humanos da ONU; rejeita quatro.** 2017c. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/brasil-aceita-mais-de-200-recomendacoes-de-direitos-humanos-da-onu-rejeita-quatro/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [ONUBR]. **MPT e OIT se unem em projeto pela empregabilidade trans com chef Paola Carosella.** 2018c, 11 de maio. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-unem-em-projeto-pela-empregabilidade-trans-com-chef-paola-carosella/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [ONUBR]. **ONU e ativistas debatem em SP direitos humanos das pessoas intersexo.** 2017a, 29 de novembro. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-e-ativistas-debatem-direitos-humanos-das-pessoas-intersexo/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [ONUBR]. **ONU Livres & Iguais e iniciativa privada lançam Padrões de Conduta para Empresas no Brasil.** 2018, 29 de jun. Disponível em: <https://bit.ly/2tkd7Sc>. Acesso em: 30 set. 2019.

NESTLÉ. **Nestlé promove ações de igualdade.** Mar. 2018. Disponível em: <https://www.nestle.com.br/proposito/comunidades/historias/nestle-promove-acoes-na-busca-pelo-equilibrio-de-genero>. Acesso em: 12 jul. 2024.

NETO, Francisco; FROES, César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: A Administração do Terceiro Setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2ª ed., 2001.

NEXO. Att.: FÁBIO, André. **A trajetória e as conquistas do movimento LGBT brasileiro**. Out. 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajet%C3%B3ria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBT-brasileiro>. Acesso em: 13 jul. 2024.

OPERA MUNDI. **Mapa da Violência Política registra ao menos 31 casos contra LGBTs em outubro**, out. 2018. Disponível em: https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/53761/mapa-da-violencia-politica-registra-ao-menos-31-casos-contralgbts-em-outubro?fbclid=IwAR3Qkka0baJIE-vkjTVxe24UEM4A-Im_uFj72tuvc7GZstap0VbpgG6jmb4. Acesso em: 13 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA [UNESCO]. **Juventudes e sexualidade**. Brasília: UNESCO Brasil. Org.: ABRAMOVAY, Miriam/ CASTRO, Mary; SILVA, Lorena. 426 p., 2004.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS [OEA]. **Um panorama da violência contra as pessoas LGBTI na América: um registro que documenta atos de violência entre 1º de janeiro de 2013 e 31 de março de 2014**. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **Diversidade: Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho**. Brasília: Estação Gráfica, 1ª edição, 2002.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. **Boas Práticas**. 2023. Disponível em: <https://pactoglobal.org.br/cases>. Acesso em: 9 mar. 2023.

PARKER, Richard; AGGLETON, Peter. **Estigma, Discriminação e AIDS**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS, Cidadania e Direitos, nº 1, 45 p., 2001.

PATEMAN, Carole. **Críticas feministas à dicotomia público/privado**, p. 55-79. In: *Teoria política feminista – textos gerais*. Org.: MIGUEL, Luís; BIROLI, Flávia. Horizonte, 376 p., 2013.

PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**. Org.: Editora Juspodivm, 1ª ed., ago. 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 5ª ed., 2012.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto Nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. *Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos*. In: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

PUERARI, Gustavo. **Estado e empresariado nacionais na condução da política externa brasileira para a África no governo Lula**. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, Brasil, n. 64, p. 275-297, ago. 2016.

QUEIROZ, C.; MOREIRA, J.; CARVALHO, M. **Gênero e Inclusão de Jovens Mulheres nas Ciências Exatas, nas Engenharias e na Computação**. 18º Redor. In: Perspectivas Feministas de Gênero – Desafios no Campo da Militância e das Práticas. 2014.

QUEIROZ, Sara; ESTENDER, Antonio; GALVÃO, Margareth. **Responsabilidade Social: uma Estratégia para as Empresas se Destacarem no Mercado**. 2014. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.

RAMOS, André. **Responsabilidade internacional do Estado por violação de direitos humanos**. R. CEJ, Brasília, nº 29, p. 53-65, abr./jun., 2005.

RIOS, Roger. **Notas para o desenvolvimento de um direito democrático da sexualidade**. In: *Em defesa dos Direitos Sexuais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, p. 13-38, 2007.

ROTHENBURG, Walter. **Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia**. Núcleo de Estudos Jurídicos, vol. 13, nº 2, p. 77-92, jul./dez. 2008.

SANTANDER. **Diversidade e Inclusão**. 2024. Disponível em: [Diversidade - Santander](#). Acesso em: 16 jul. 2024.

SANTANDER. **Promoção da Diversidade**. 23 de abril de 2018. Disponível em: <https://sustentabilidade.santander.com.br/pt/Praticas-de-Gestao/Paginas/Promocao-da-Diversidade.aspx>. Acesso em: 13 jul. 2024.

SANTANDER. **Relatório Anual Integrado 2022**. 2023. Disponível em: [24-03-28 203710 relatorio anual integrado 2022 mar24.pdf \(santander.com.br\)](#). Acesso em: 17 jul. 2024.

SANTOS, Boaventura. **Por uma Concepção Multicultural de Direitos Humanos**. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 48, p. 11-32, 1997.

SARLET, Ingo. **As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível**. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, nº 09, jan./jun., 2007.

SARTORI, Giovanni. **Comparing and miscomparing**. Sage Publications: *Journal of Theoretical Politics*, 3(3): p. 243-257, 1991.

SCHÄFER, Gilberto; LEIVAS, Paulo; SANTOS, Rodrigo. **Discurso de ódio: Da abordagem conceitual ao discurso parlamentar**. Brasília: RIL, a. 52, n. 207, p. 143-158, jul./set. 2015.

SCHNEIDER ELECTRIC. **Schneider Electric amplia programa de inclusão e diversidade no Brasil**. 4 de agosto de 2020. Disponível em: [Schneider Electric amplia programa de inclusão e diversidade no Brasil | Schneider Electric Brasil \(se.com\)](https://www.se.com/pt-br/newsroom/2020/08/04/schneider-electric-amplia-programa-de-inclusao-e-diversidade-no-brasil). Acesso em: 17 jul. 2024.

SCRIVANO, Roberta; NETO, João. **Potencial de compras LGBT é estimado em R\$ 419 bilhões no Brasil**. In: O Globo. Disponível em: <https://glo.bo/2rDJDIF>. Acesso em: 30 set. 2019.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA E DA PAZ SOCIAL [SSPDF]. **PCDF DECRIN – Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa ou por Orientação Sexual ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência**. 2017. Disponível em: <http://www.ssp.df.gov.br/decrin-delegacia-especial-de-repressao-aos-crimes-por-discriminacao-racial-religiosa-ou-por-orientacao-sexual-ou-contra-a-pessoa-idosa-ou-com-deficiencia/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE E RECURSOS HÍDRICOS. **O que são Políticas Públicas?** 2010. Disponível em: <http://www.meioambiente.pr.gov.br/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

SEDGWICK, Eve. **A epistemologia do armário**. *Cadernos Pagu* (28), janeiro-junho de 2007: 19-54.

SEGATO, Rita Laura. **Inventando a natureza. Família, sexo e gênero no Xangô de Recife.** In: Rita Laura Segato, Santos e Daimones. Brasília: Editora da Universidade de Brasília (EdUnB), 1985.

SIEMENS. **Programa das Empresas Siemens, no Brasil, é reconhecido com o Selo de Direitos Humanos e Diversidade.** 17 de novembro de 2020. Disponível em: [Programa das Empresas Siemens, no Brasil, é reconhecido com o Selo de Direitos Humanos e Diversidade | Press Brazil](#). Acesso em: 17 jul. 2024.

SILVA, Marília; PEREIRA, Erick. **Universalismo x Relativismo: um entrave cultural ao projeto de humanização social.** s.d. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=74105d373a71b517>. Acesso em: 13 jul. 2024.

SIMÕES, Nathan; SMANIOTO, Hiago; OLIVEIRA, Ricardo. **Violências e violações aos direitos humanos contra a comunidade LGBTI+: um panorama atual do Brasil.** In: XI Seminário Internacional de Direitos Humanos. João Pessoa: Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas (PPGDH) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). 2023.

SOROKA, S. **Media, Public Opinion, and Foreign Policy.** Press/Politics, 8(1):27-48, 2003. Disponível em: [http://www.degreesofdemocracy.net/Soroka\(HIJPP\).pdf](http://www.degreesofdemocracy.net/Soroka(HIJPP).pdf). Acesso em: 13 jul. 2024.

SUNSTEIN, Cass. **#Republic: Divided Democracy in the Age of Social Media.** New Jersey: Princeton University Press, vol. 23, 2017.

THE COCA-COLA COMPANY. **Refresh the World. Make a Difference.** 2022. Disponível em: [The Coca-Cola Company 2022 Business & Sustainability Report](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

TRANSGENDER EUROPE [TGEU]. **TMM Update Trans Day of Remembrance 2018.** 12 nov. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2DKH4Sm>. Acesso em: 30 set. 2019.

TODXS. **Projetos.** 2018. Disponível em: <https://www.todxs.org/projetos/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

TRINDADE, Cançado. **A Incorporação das Normas Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos no Direito Brasileiro.** San José: Brasília, 1996.

TRINDADE, Cançado. **Desafios e Conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. In: *Jornadas de Direito Internacional Público no Itamaraty*, Brasília, 2005.

UBER. **Popó fala sobre maior luta de sua carreira em nova campanha da Uber contra a LGBTQIA+fobia**. 24 de junho de 2022. Disponível em: [Uber Newsroom](#). Acesso em: 17 jul. 2024.

UBER. **Sobre Uber Pride no Brasil**. 24 de maio de 2018. Disponível em: [Sobre Uber Pride no Brasil | Uber Blog](#). Acesso em: 17 jul. 2024.

VALOR ECONÔMICO. **Diversidade aumenta os lucros, reforça estudo da McKinsey**. São Paulo. 4 de maio, 2012. Disponível em: <https://glo.bo/2oib8yv>. Acesso em: 30 set. 2019.

VEJA. **Essa Coca É Fanta, diz campanha para o Dia do Orgulho LGBT**. 28 de junho de 2017. Disponível em: [Essa Coca É Fanta, diz campanha para o Dia do Orgulho LGBT | VEJA \(abril.com.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

VIEIRA, Oscar. **A Gramática dos Direitos Humanos**. Brasília: B. Cient. ESMPU, a. I, nº 4, p. 13-33, jul./set., 2002.

VIENA. **Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 23 de maio de 1969**. Brasília: Presidência da República. Decreto nº 7.030, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

VIVO. **Vivo leva Pablo Vittar para a Parada do Orgulho LGBT+ de São Paulo**. 23 de maio de 2024. Disponível em: [Vivo leva Pablo Vittar para a Parada do Orgulho LGBT+ de São Paulo \(telefonica.com.br\)](#). Acesso em: 17 jul. 2024.

WEIFFEN, Brigitte; WEHNER, Leslie; NOLTE, Detlef. **Overlapping regional security institutions in South America: The case of OAS and UNASUR**. *International Area Studies Review*, v. 16, nº 4, p. 370-389, 2013.

YIN, Robert. **Case Study Research and Applications: Design and Methods**. SAGE Publications, Thousand Oaks, 6ª ed., 350 p., 2017.

YOGYAKARTA. **Princípios de Yogyakarta, de 9 de novembro de 2006.** Rio de Janeiro: Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (CLAM). 2006. Disponível em: <http://goo.gl/AiP6fQ>. Acesso em: 30 set. 2019.