

Responsabilidade empresarial na manutenção e promoção de políticas de diversidade e inclusão

Felipe Gomes da Silva Vasconcellos¹

Recentemente, diversas corporações estadunidenses, como Meta, McDonald's e Walmart, anunciaram a redução ou eliminação de suas iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão.² Essa mudança pode ser atribuída, em grande medida, ao avanço da extrema-direita, com destaque para a recente vitória eleitoral de Donald Trump. Contudo, essas alterações podem resultar em consequências legais significativas, na medida em que políticas de igualdade e não discriminação não são meras prerrogativas ou discricionariedades corporativas, mas obrigações legais que decorrem de normas nacionais e internacionais de direitos humanos.

A Organização das Nações Unidas (ONU), por meio dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, por exemplo, estabelece que as corporações devem adotar medidas preventivas para evitar violações e garantir ambientes de trabalho livres de discriminação. O dever de não discriminação exige uma ação positiva por parte das empresas, que vai além da simples ausência de atos discriminatórios diretos. Abrange, ainda, toda a cadeia global de valor e não apenas a jurisdição do país sede da empresa transnacional.

No Brasil, a Constituição da República de 1988 e a legislação infraconstitucional garantem a igualdade de oportunidades e vedam qualquer forma de discriminação. A título de exemplo, cita-se o artigo 5º da Constituição, que assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza; o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º

¹ Sócio de LBS Advogadas e Advogados. Professor convidado na Universidade Presbiteriana Mackenzie e na Universidade de San Carlos de Guatemala. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e em Direitos Humanos pela Universidade de Leiden. Docente membro da Escola da ABRAT.

² Ver, por exemplo: DIÁRIO DO CENTRO DO MUNDO. Guinada à direita: McDonald's anuncia fim das políticas de diversidade na empresa. *Diário do Centro do Mundo*, [s.l.], 2025. Disponível em: <https://www.diariodocentrodomundo.com.br/guinada-a-direita-mcdonalds-anuncia-fim-das-politicas-de-diversidade-na-empresa/>. Acesso em: 29 jan. 2025. FOLHA DE S.PAULO. Meta recua em programas para promover diversidade e inclusão na empresa. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/01/meta-recua-em-programas-para-promover-diversidade-e-inclusao-na-empresa.shtml>. Acesso em: 29 jan. 2025. AGENCE FRANCE-PRESSE. Empresas dos EUA reduzem políticas de diversidade diante do lobby conservador. *UOL Notícias*, [s.l.], 28 nov. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2024/11/28/empresas-dos-eua-reduzem-politicas-de-diversidade-diante-do-lobby-conservador.htm>. Acesso em: 29 jan. 2025.

12.288/2010), que impõe ao Estado e à sociedade o dever de promover a igualdade de oportunidades, sem distinção de etnia ou cor da pele; o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015), que garante a igualdade de oportunidades e veda qualquer espécie de discriminação; e a Lei da Igualdade Salarial (Lei n.º 14.611/2023), que dispõe especificamente sobre a obrigação de promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Todos esses dispositivos impõem obrigações às empresas no âmbito da não discriminação e das políticas de diversidade e inclusão.

O Brasil também é signatário de diversos Tratados Internacionais de Direitos Humanos que vedam práticas discriminatórias, a exemplo das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a Convenção n.º 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e a Convenção n.º 100, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres. Dessa forma, o País assume a responsabilidade de garantir e exigir a implementação de políticas de inclusão, equidade e não discriminação nas empresas estabelecidas em seu território.

O dever das empresas de respeitar os direitos humanos e prevenir violações em sua cadeia global de valor é objeto de debate há décadas e atualmente vem se refletindo em legislações de devida diligência em direitos humanos³ e propostas de leis marco em direitos humanos e empresas. O que se busca é pôr fim à “arquitetura da impunidade”,⁴ que faz com que grandes empresas se valham de estruturas societárias complexas e da terceirização para sonegar direitos e fugir à sua responsabilidade.

No Brasil, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.º 575/2022,⁵ que cria a Lei Marco em Direitos Humanos e Empresas. Trata-se de iniciativa dos movimentos sociais e de organizações da sociedade civil, que busca enfrentar esse problema e criar

³ VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva. *A importância das normas de devida diligência para o direito do trabalho*. 2024. Disponível em: <https://abrat.adv.br/textos/a-importancia-das-normas-de-devida-diligencia-para-o-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2025.

⁴ ROLAND, Manoela *et. all.* Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV*. São Paulo, v. 14, n.2, pp. 392-417, maio-ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/MQrcJNJfXHYM7RZ4twNpVJr/?format=pdf&lang=pt>.

⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 572/2022*. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao>

mecanismos de monitoramento, prevenção, reparação e controle social nas cadeias globais de valor.

No entanto, é importante destacar que a responsabilidade das empresas com relação às políticas de igualdade de oportunidades e não discriminação, no Brasil, embora possam ser reforçadas com a aprovação do PL 572/2022, não depende disso para ser implementada, pois o arcabouço jurídico já existente é robusto e suficiente para assegurar o cumprimento dessas obrigações.

Portanto, qualquer mudança nas políticas de diversidade adotadas por grandes corporações internacionais que atuem no território brasileiro pode expô-las a riscos jurídicos consideráveis, incluindo sanções administrativas e ações judiciais movidas por empregados, sindicatos ou entidades de defesa dos direitos humanos.

Além dos riscos legais, empresas que retrocedem em políticas de diversidade enfrentam impactos reputacionais e financeiros significativos. Um estudo da McKinsey (2020) mostrou que empresas com equipes etnicamente diversas têm 36% mais chances de superar a média de lucratividade do setor. Essa diferença vai a 25% com relação à empresas com mais diversidade de gênero.⁶ Por outro lado, a adoção de posturas regressivas em relação à diversidade pode resultar em boicotes, perda de talentos e dificuldades na retenção de consumidores, evidenciando o impacto financeiro e de imagem.

Diante desse cenário, é fundamental que as empresas reconheçam que a inclusão não é apenas um imperativo moral ou estratégico, mas também uma obrigação legal. A reversão de políticas de diversidade não é uma decisão meramente interna e discricionária das empresas, mas uma ação com implicações jurídicas e sociais significativas. O compromisso com a igualdade e a não discriminação deve ser reafirmado não só em palavras, mas em ações concretas, garantindo-se assim a conformidade com a lei e a promoção de impactos positivos na sociedade.

⁶ MCKINSEY & COMPANY. *Diversity Wins: How Inclusion Matters*. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf>.