

COMPLIANCE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E GOVERNANÇA: COMPONENTES INCLUSIVOS PARA PESSOAS TRANSGÊNERAS

TEREZA CRISTINA ZABALA¹

RICARDO CASTILHO²

ALESSANDRA DE ANDRADE BARBOSA SANTOS DE MESQUITA³

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 2 COMPLIANCE. 3 COMPLIANCE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL INCLUSIVO. 3.1 Desenvolvimento sustentável e governança. 4 COMPLIANCE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, GOVERNANÇA ENQUANTO INSTRUMENTOS PROMOTORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

¹ Doutoranda pela Faculdade Autônoma de Direito - FADISP. É bolsista no doutorado pela CAPES/PROSUP. Mestre em Direitos Humanos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP (2016). Advogada. Vice-presidente da Comissão da Diversidade e Combate à Homofobia da OAB - Campinas. Diretora-Presidente do Instituto da Melhor Diversidade – Brasil. Editora Integrante do Corpo Editorial da Revista Pensamento Jurídico - FADISP (Estrato B1, Qualis Capes).
E-mail: zabalaormazabal@hotmail.com.

² Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Pós-Doutor em Direito pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco – USP; Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP; Fundador e Diretor Geral da Escola Paulista de Direito – EPD; Professor Titular de Filosofia e Direitos Humanos no programa de Mestrado e Doutorado da Faculdade Autônoma de Direito – FADISP, onde também leciona a disciplina de Ética das profissões jurídicas, Professor e Coordenador do MBA em Direito Corporativo e Compliance e Diretor do Mestrado em Resoluções Alternativas de Controvérsias Empresariais da Escola Paulista de Direito – EPD; CEO da Law Concept Academy – LCA; Advogado, Consultor e Parecerista, titular do Escritório Castilho Sociedade de Advogados, em São Paulo e Brasília.

³ Doutoranda e Mestre em Função Social do Direito pela faculdade FADISP-Faculdade Autônoma de Direito, Bolsista CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Pós-graduanda em Compliance, LGPD e Prática Trabalhista, Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários – IEPREV. Especialista lato sensu em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Graduada em Direito, em 2008. Advogada inscrita na OAB/SP nº.324.682, celular (11) 96180-1822, e-mail alessandraemesquitaadv@gmail.com Modalidade artigo científico.

INCLUSIVA PARA PESSOA TRANSGÊNERA. CONCLUSÃO.

RESUMO: O presente artigo, por meio de uma metodologia crítico-analítica, com consulta em obras relativas ao tema, em legislações e plataformas digitais, tem por objetivo apontar as correlações entre o *compliance*, o desenvolvimento sustentável, a governança com a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas transgêneras, especialmente em empresas privadas. Via de regra, são apresentadas questões relacionadas à responsabilidade social inclusiva das empresas e instituições privadas, por meio de seu programa de integridade, e a sustentabilidade do desenvolvimento financeiro, social, ambiental e de governança. Portanto, a problemática, aqui levantada, faz-se arguir se o *compliance* perpassando pelo desenvolvimento sustentável, somado à governança, está entre os componentes constitutivos da efetiva inclusão de pessoas transgêneras.

Em face das relevantes razões que justificam o enfrentamento de tais questões na atualidade, muitas vezes esquecidas e negligenciadas, propõe-se uma prática inclusiva e acolhedora da empresa brasileira, concluindo-a como um forte instrumento a ser composto e implementado, de maneira a concretizar a cultura da integridade do *compliance*, da sustentabilidade, da governança, do cuidado, da oportunidade e da inclusão social.

PALAVRAS-CHAVES: Pessoa Transgênera. *Compliance*. Sustentabilidade. Governança. Inclusão Social.

COMPLIANCE, SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GOVERNANCE: INCLUSIVE COMPONENTS FOR TRANSGENDER PEOPLE

ABSTRACT: This article, through a critical-analytical methodology, with consultation on works related to the theme, in legislation and digital platforms, aims to point out the correlations between compliance, sustainable development, governance with the inclusion in the formal labor market. transgender people, especially in private companies. As a rule, issues related to the inclusive social responsibility of companies and private institutions are presented through its integrity program, and the sustainability of financial, social, environmental and governance development. Therefore, the problem raised here makes us argue whether compliance passing through the expectation of sustainable development plus governance can assist in promoting the social inclusion of transgender people.

In view of the relevant reasons that justify facing such issues today, which are often forgotten and neglected, an inclusive and welcoming practice of the Brazilian company is proposed, concluding it as a strong instrument to be

composed and implemented, in order to materialize the culture of integrity of compliance, sustainability, governance, care, opportunity and social inclusion.

KEYWORDS: Transgender Person. Compliance. Sustainability. Governance. Social inclusion.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, em meio às crises financeiras que abalaram os mercados mundiais, ganhou relevo a necessidade de se conhecer os riscos de uma atividade empresarial e suas possíveis formas de mitigação e controle, e é para isso que existe a área de *compliance*, ou de integridade, nas empresas.

A incumbência da área de *compliance* em uma instituição privada gira em torno de se garantir a existência da ética nas relações empresariais, da formatação de políticas e normas, práticas estratégicas e saudáveis para se eliminar os riscos e, especialmente, também se espera fomentar uma nova cultura para que a estrutura organizacional seja capaz de contemplar o respeito à igualdade de direitos e de oportunidades na pluralidade da sexualidade da pessoa humana.

A palavra *compliance* vem do verbo inglês “to comply”, que significa “cumprir”, “satisfazer”, executar. Desse modo, quando uma empresa está em conformidade, ela, além de cumprir as leis e regulamentos internos e externos, busca aplicar boas práticas do programa de *compliance* para a transformação da cultura empresarial e promoção da responsabilidade social.

Sustentabilidade está intimamente ligada ao conceito de inclusão e responsabilidade social das organizações. Ela adquire não só um contorno de vantagem competitiva com pautas de política de imagem ou de comunicação, mas uma consciência sustentável capacitadora para a convivialidade e o futuro da humanidade.

A dimensão da governança, como um elemento que compõe o sustentável desenvolvimento, alargando seu tripé, antes composto pelos fatores econômico, social e ambiental, abre o leque da responsabilidade acerca de um planejamento que envolva a alta cúpula do setor público e do setor privado, como também da sociedade civil, para maior abrangência possível.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivos observar e propor a real participação, responsável e inclusiva, para pessoas transgêneras nas empresas brasileiras privadas diante da Lei Anticorrupção brasileira (lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013), tendo como fio condutor o *compliance*, o desenvolvimento sustentável e a dimensão da governança.

Assim, pergunta-se se o *compliance* perpassando pela expectativa de um desenvolvimento sustentável, somado à governança, tem como condão auxiliar na promoção da inclusão de pessoa transgênera e em seu ingresso no mercado de trabalho formal na empresa privada.

Tal escolha se justifica pelo enfrentamento de tais questões na atualidade, muitas vezes esquecidas e negligenciadas, em uma proposta de prática inclusiva e legítima do setor empresarial brasileiro.

O presente artigo, por meio de uma metodologia crítico-analítica, com consulta em obras relativas ao tema, em legislações e plataformas digitais, estrutura-se em cinco seções. A primeira aborda a conceituação do *compliance*, e a segunda, o desenvolvimento sustentável na empresa e perpassa sobre a área do *compliance*. Após, abordam-se o desenvolvimento sustentável e a governança. Logo em seguida, faz-se uma reflexão a respeito do *compliance*, desenvolvimento sustentável, governança enquanto instrumentos promotores da responsabilidade social inclusiva para a pessoa transgênera, e, por fim, tece-se a conclusão.

2. COMPLIANCE

Para Bertoccelli:

O termo *compliance* tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa agir de acordo com a lei, uma instrução interna, um comando ou uma conduta ética, ou seja, está em compliance é estar em conformidade com as regras internas da empresa, de acordo com procedimentos éticos e as normas jurídicas vigentes. No entanto, o sentido da expressão compliance não pode ser resumido apenas ao seu significado literal. Em outras palavras, o compliance está além do mero cumprimento de regras formais. Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistemática, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders⁴.

Carvalho e Abreu definem *compliance* em dois sentidos: processo e produtos. “Como termo-processo’, *compliance* se refere às atividades, modelos, caminhos adotados pela pessoa jurídica; como ‘termo-produto’, a palavra compliance se refere ao resultado de tais atividades, isto é, significa estritamente ‘estar de acordo com’”⁵.

Nesse sentido, pode-se perceber que, por meio do decreto federal nº 8.4520/2015, que regulamenta a lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção brasileira), foi utilizado o termo “integridade”. A palavra integridade, segundo o Dicio (dicionário *on line* de português), tem alguns significados, mas todos desembocam no seu sentido figurado: “cujos comportamentos ou ações demonstram retidão; honestidade”.

A lei nº 13.303/2016 que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, por sua vez, utilizou o termo *compliance*.

⁴ BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In CARVALHO, André Castro.et al.. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.p. 40-41.

⁵ CARVALHO, Itamar; ABREU, Bruno Cesar Almeida. Programas de compliance: o programa de integridade. In CARVALHO, André Castro.et al.. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 63.

Assim, quando uma empresa está em *compliance*, significa que ela está em conformidade e praticando condutas empresariais que trazem impactos positivos à sociedade, ou seja, cumprindo as normas jurídicas e padrões éticos.

Dentro dessa cultura de atuação integral, visa-se garantir credibilidade frente a clientes, fornecedores, acionistas e colaboradores, de forma transparente; manter a vida útil da empresa, como também assegurar que a estrutura organizacional e os procedimentos internos estejam em conformidade com os regulamentos externos e internos; além de permitir que a companhia mantenha suas capitais e valores financeiros, sociais, ambientais e de gerenciamento sustentáveis, minimizando riscos de irregularidade, prática de ilícitos e descomprometimento social e moral.

O *compliance* é um sistema materializado por um Programa de *Compliance*, que necessariamente deve ser efetivo e eficaz, quando de sua implementação voluntária na empresa privada brasileira.

A partir da Lei Anticorrupção brasileira, as empresas passaram a reconhecer a necessidade de efetivamente desenvolverem um programa de *compliance*, em vista de suas benesses no caso de atos ilícitos (art. 7º e 41, da lei 12.846/2013). Desse modo, a existência desse programa, mediante a observância das práticas de adequação legal e ética, poderá ser condição para se atenuar eventual sanção administrativa, conforme prescreve o §4º do artigo 5º do decreto nº 8.420/2015.

Ademais, pela definição do decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Brasileira de Anticorrupção, o programa de *compliance* consiste no conjunto de mecanismo e procedimentos internos de integridade, visando detectar e sanar irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira.

Conforme a orientação do IBDEE – Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial⁶ -, para que o programa de *compliance* seja concretizador e

⁶ O INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (IBDEE) lançou o Código de Conduta Corporativo – guia de melhores práticas de *compliance* no âmbito empresarial, de

materializador de princípios éticos, jurídicos e democráticos nacionais, é necessário que as empresas estruturem um programa compatível com a lei e regulação aplicável ao setor, bem como elevados padrões de ética empresarial e de responsabilidade social das empresas.

Outra questão é o compromisso do *compliance* e de seu programa de zelar pelo comportamento ético de todas as pessoas de uma instituição, “moldado” aos valores éticos e morais que cada indivíduo traz consigo por meio da redação de um código de ética e conduta, sempre ambicionando as missões, valores e visão da empresa. Certamente, a visão deve ser a mais abrangente e plural, para guardar contexto com nossa sociedade diversificada, composta por pessoas de várias sexualidades e gêneros.

Como referência não vinculante, o Programa de Integridade – diretrizes para empresas privadas, desenvolvido e divulgado pela Controladoria-Geral da União – CGU -, alimenta a necessidade de se promover treinamento de pessoal sobre o conteúdo e os aspectos das orientações e políticas de integridade (CGU. Programa de integridade).

O Conselho Administrativo de Defesa da Concorrência – CADE -, mediante o guia Programa de *Compliance*: orientações sobre estruturação e benefícios dos programas de *compliance* concorrencial, igualmente indicou o treinamento como o ponto forte para a plena efetivação organizacional do programa de integridade (CADE. Guia para Programas de *Compliance*).

Como muito bem coloca Ishikawa:

É bem verdade que o *compliance*, ou programa de integridade conforme a legislação nacional, não é instrumento único de combate à corrupção, muito menos de mudança na cultura organizacional, seja no setor público, seja no privado. Contudo, analisando a completude de um programa de integridade, não há exagero em concluir que há uma eficácia na proposta,

logicamente, se efetivamente assumida por todos, a começar pelos andares mais altos da hierarquia organizacional⁷.

Apesar de a empresa prescrever no código de conduta um conjunto de valores e comportamentos do grupo, ainda haverá a possibilidade de ocorrerem riscos. Como ensinam Neves e Figueiroa, o risco “trabalha com variáveis passíveis de identificação, permitindo, por isso mesmo, calcular sua ocorrência”⁸.

O risco de *compliance* é definido como sendo

um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como as atitudes de seus funcionários; instrumento capaz de controlar o risco de imagem e o risco legal⁹.

Compreende-se que a eliminação de todos os riscos é um caminho que leva tempo e boa vontade de todos os envolvidos, todavia deve-se crer que, a partir do momento em que as organizações empresarias, como principais produtores de riqueza e encharcadas por sua vocação de responsabilidade coletiva e inclusiva, acreditarem no *compliance*, ou programa de integridade, pujante e efetivo, ao mesmo tempo em que buscarem diminuir os incentivos financeiros e políticos para a prática de corrupção, haverá prosperidade na busca por uma sociedade mais justa, livre, solidária e sustentável.

3 COMPLIANCE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL INCLUSIVO

⁷ ISHIKAWA, Lauro. Compliance e responsabilidade social: a dimensão da extensão na formação acadêmica do profissional do direito. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, volume 13, Nº 2, 359-379, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/185>. Acesso em: 26 jan. 2022.

⁸ NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar. Gestão de riscos. In: CARVALHO, André Castro et al. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 21.

⁹ CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de, PINHO, Vinícius. *Compliance 360º*. Riscos, Estratégias, Conflitos e Vaidades No Mundo Corporativo. São Paulo: Trevisan, 2012. p. 30.

Quando se pensa em sustentabilidade, logo vem à mente a questão da natureza e do meio ambiente. “A relação homem-natureza é uma relação parte e todo, em que não se pode apartar o homem da natureza, seja pela impossibilidade de sua existência material, seja para seu equilíbrio psíquico”¹⁰.

As atividades econômicas têm como apoio o uso e a transformação de recursos naturais extraídos do meio ambiente para a realização dos negócios, assim, quando se trata de sustentabilidade, discutem-se o futuro da humanidade e toda sua pluralidade e abrangência de ser e de viver.

Dáí cabe a oportunidade de se dizer que a sustentabilidade não pode ficar reduzida ao campo da economia, pois, enquanto a primeira é linear, a segunda é circular. A sustentabilidade prescinde da economia, todavia a economia não sobrevive sem a sustentabilidade.

A sustentabilidade provém da lógica da vida e envolve a todos os seres com relação de interdependência e de inclusão, em um movimento circular em que todos podem e devem conviver e coevoluir.

Aponta Boff que a energia da sustentabilidade poderá ocorrer sem a interrupção abrupta do fator humano com o apoio da realidade do cuidado:

Faz-se mister uma outra realidade a se compor com a sustentabilidade: o cuidado. Este constitui uma relação, não agressiva e protetora dos processos vitais. Ele também funda um novo paradigma (...) Só vivendo radicalmente o cuidado garantiremos a sustentabilidade à nossa Casa Comum e à nossa vida. Sustentabilidade e cuidado no arco da responsabilidade coletiva constituem os fundamentos capazes de sustentar outro tipo de civilização mais amiga da vida¹¹.

¹⁰ DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 50.

¹¹ BOFF, Leonardo. **Direitos do coração**: como reverdecer o deserto. São Paulo: 2015. p. 124-128.

O cuidado somado à sustentabilidade foi tratado no Guia de Sustentabilidade para as Empresas, publicado em 2007, pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, com a proposta de cinco estágios de alinhamentos: i) pré-cumprimento legal, ii) cumprimento legal, iii) além do cumprimento legal, iv) estratégia integrada, v) propósito e paixão (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC. Guia de sustentabilidade para as empresas).

Com maior destaque para o estágio “propósito e paixão” em que a “empresa adota as práticas de sustentabilidade, porque entende que faz sentido contribuir para um mundo sustentável na qual as iniciativas de sustentabilidade emanam do conselho de administração”¹².

A participação de todos e o fim da desigualdade significam ter acesso às oportunidades sociais, culturais, econômicas, e poder, por conseguinte, decidir a própria vida. Daí decorre a responsabilidade de cada indivíduo de ser solidário com os outros. (...) Os pré-requisitos estruturais e materiais não são os únicos ser incluídos neste quadro: há também as condições não materiais, como a ausência da discriminação¹³

A sustentabilidade, assim analisada e com a vocação inclusiva e abrangente, aponta para qual tipo de desenvolvimento se almeja. Mediante um programa de *compliance*, com atividades e procedimentos sob o crivo da responsabilidade social, moral e inclusiva, opera-se um tipo de desenvolvimento que pode ser considerado sustentável e ético.

Na obra *Desenvolvimento como liberdade*, Amartya Sen adota a visão do desenvolvimento como um processo integrado de expansão de liberdades substanciais interligadas¹⁴.

¹² TARAGANO, José; BORN, Maurício. Saúde, segurança e meio ambiente (SSMA). In: CARVALHO, André Castro et al. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 161.

¹³ MARADIAGA, Óscar. **Sem ética não há desenvolvimento**. Tradução Carlos Alberto Dastoli. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. p. 29.

¹⁴ SEN, AMARTYA. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2010. p. 27 a 78.

Se a liberdade é o que o desenvolvimento promove, então, isso exige e dirige a atenção para os fins que a tornam importante, em vez de restringi-los a alguns meios específicos. Segundo Sen, as liberdades políticas, facilidades econômicas, oportunidades sociais, garantias de transparência e segurança protetora são cinco tipos de liberdades ditas como de papéis vitais para o desenvolvimento de uma pessoa¹⁵.

A facilidade econômica com o olhar voltado para o mecanismo de mercado e o acesso ao trabalho, aqui neste estudo tomando a instituição privada da propriedade mercantil, como parte do processo do desenvolvimento da pessoa transgênera, não é só um meio, ela compõe uma parte - componente essencial das liberdades básicas do indivíduo.

A liberdade do contrato de trabalho em oposição à escravidão e à exclusão forçada do mercado de trabalho é um membro constitutivo do desenvolvimento e da efetiva inclusão de pessoas que sofrem exclusão social, e sua conseqüente invisibilidade, como ocorre com as pessoas transgêneras.

Também o papel dos valores e costumes sociais disseminados na sociedade e no mundo corporativo contribui para a ocorrência ou não da corrupção:

Os valores prevalecentes e os costumes sociais também respondem pela presença ou ausência de corrupção e pelo papel da confiança nas relações econômicas, sociais e políticas. O exercício da liberdade é mediado por valores que, porém, por sua vez, são influenciados por discussões públicas e interações sociais, que são, elas próprias, influenciadas pelas liberdades de participação¹⁶.

Nesse passo, contribui Sachs ao encarar o desenvolvimento primeiramente como distinto do crescimento econômico, em seguida, como

¹⁵ SEN, AMARTYA. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2010. p. 27 a 78.

¹⁶ SEN, AMARTYA. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2010. p. 23-24.

conceito em termos da apropriação efetiva das três gerações de direitos humanos (direitos políticos, civis e cívicos; direitos econômicos, sociais e culturais; e direitos coletivos ao meio ambiente e ao desenvolvimento) e, por fim, o conceito de desenvolvimento sustentável (a sustentabilidade ambiental), somado à dimensão da sustentabilidade social¹⁷.

Desse modo, o conceito de desenvolvimento sustentável está, hoje, integrado ao conceito de responsabilidade social. A igualdade, equidade e solidariedade estão, por assim dizer, embutidas nessa responsabilidade.

A responsabilidade social da atividade corporativa é característica de sua própria finalidade enquanto pessoa jurídica. A consecução dessa finalidade social corrobora um dever jurídico.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, ao regular a ordem econômica, impõe o cumprimento dos ditames da função social da propriedade (art. 170, III), ou seja, dos meios de produção que podem ser compreendidos como a função social da empresa.

A função social da empresa como instituto heurístico de conciliação dos direitos e prerrogativas privadas, de um lado, com o interesse geral e bem estar social, de outro, cujos desdobramentos conduzem a diversos deveres (fundamentais) impostos às empresas¹⁸.

A função social da empresa, além de elencar a visão positiva e protetora da empresa, também lhe impõe responsabilidade e deveres. Em razão dos limites à liberdade econômica e da busca desenfreada pelo lucro, impõe-se que a empresa harmonize seus interesses particulares com interesses coletivos ou sociais constitucionalmente previstos. São algumas das responsabilidades da empresa: i) livre iniciativa, ii) relações de trabalho (a atividade empresarial deve

¹⁷ SACHS, IGNACY. **Desenvolvimento**: incluyente, sustentável e sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008. p. 16.

¹⁸ TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional da empresa**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 91.

atender à valorização do trabalho humano e à efetivação da busca do pleno emprego), iii) qualidade dos serviços e produtos (respeito ao consumidor), e iv) garantia do desenvolvimento sustentável e do meio ambiente.

Com esse novo cenário, sentir-se responsável é sentir-se sujeito de ações. Diante da importância da efetivação da responsabilidade social, a empresa deve ser agente capaz de adotar atividade e modelos de integridade que permitem a inclusão de ações e decisões como oportunidades reais para aquelas pessoas que sofrem preconceito e discriminação social, como as pessoas transgêneras.

3.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E GOVERNANÇA

A Declaração de Estocolmo, realizada pelas Nações Unidas, sobre o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, de 5 a 16 de junho de 1972, atentou para a necessidade de um critério e de princípios comuns capazes de oferecer aos povos do mundo inspiração e guia para se preservar e melhorar o meio ambiente humano.

Foi dito em Estocolmo em 1972 que

1. O homem é ao mesmo tempo obra e construtor do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. (...) Princípio 1. O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. (...) Princípio 8. O desenvolvimento econômico e social é indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável

e para criar na terra as condições necessárias de melhoria da qualidade de vida¹⁹.

A Estratégia Mundial de Conservação de 1980, elaborada pela UICN (União Internacional para a Conservação da Natureza) junto com o Programa das Nações Unidas para o Meio ambiente e o Fundo Mundial para a Natureza, o relatório de Brundtland intitulado “Nosso Futuro Comum”, publicado em 1987 pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Conferência da Terra, realizada no Rio de Janeiro de 1992, e a Conferência de Johannesburgo, de 2002, reverberaram o que foi proclamado em Estocolmo, em 1972.

O documento das Nações Unidas de 1987, conhecido como “Nosso Futuro Comum”, propõe o desenvolvimento sustentável como um processo de mudança, em que a exploração de recursos naturais, os investimentos e o desenvolvimento devem satisfazer as necessidades presentes, sem comprometerem a capacidade das gerações futuras de suprirem suas próprias necessidades.

Dentre os desafios comuns do mundo para a concretude do desenvolvimento sustentável, a empresa foi lembrada como “fundamental nas economias das sociedades modernas e fator ao crescimento”²⁰, sendo que “o planejamento industrial e os processos decisório do governo e da indústria têm de levar em conta as questões relativas a recursos e meio ambiente”²¹; para tanto, cabem-lhe estabelecimento de metas, regulamentações, incentivos e padrões; uso mais eficaz dos instrumentos econômicos; ampliação das avaliações ambientais; estímulo à ação da indústria; maior capacidade para lidar

¹⁹ Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano. Publicada pela Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano em Junho de 1972. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html> . Acesso em: 31 jan. 2022.

²⁰ NOSSO FUTURO COMUM. **Comissão mundial sobre meio ambiente e Desenvolvimento**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Varga, 1991. p. 230.

²¹ NOSSO FUTURO COMUM. **Comissão mundial sobre meio ambiente e Desenvolvimento**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Varga, 1991. p. 244-261.

com os riscos industriais; fortalecimento das ações internacionais para ajudar os países em desenvolvimento.

A Declaração da Conferência da ONU, denominada “Conferência da Terra”, ocorrida no Rio de Janeiro, em 1992 (ECO-92 OU RIO-92), sobre o meio ambiente e desenvolvimento, teve como resultado a AGENDA 21.

A Agenda 21 global, enquanto plano abrangente de ação para o desenvolvimento sustentável no século XXI, considera a complexa relação entre o desenvolvimento e o meio ambiente em uma grande variedade de áreas. Isso marca a afirmação de uma filosofia do desenvolvimento como um processo com três dimensões, que combina eficiência econômica com justiça social e prudência ecológica.

Quando da elaboração da Agenda 21 (UNCED, 1992), as Nações Unidas chamaram a atenção para o desenvolvimento sustentável das nações, prevendo a harmonização e ampliação de políticas e planos por meio da adoção de uma estratégia para tal desenvolvimento. O objetivo global não era desenvolver um novo documento estratégico, mas melhorar, ou até mesmo, reestruturar o processo de tomada de decisão, de modo que o exame socioeconômico e as questões ambientais fossem totalmente integrados, além de garantir uma ampla participação do público (UNCED, 1992). Nessa última afirmação, já se observa preocupações com a elaboração de formas de gestão e governança e de políticas voltadas ao desenvolvimento sustentável enquanto bem comum²².

A Convenção sobre Acesso à Informação, Participação do Público no Processo de Tomada de Decisão e Acesso à Justiça em Matéria de Ambiente, conhecida como “Convenção de Aarhus”, de 1998, sob a égide da Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa, é um documento feito com o objetivo de reforçar a atuação da sociedade civil enquanto sujeito da governança, não limitado ao *business as usual*.

²² COSTA, Gleimíria Batista da. [et al]. Desenvolvimento sustentável: governança e indicadores para o setor público. Revista Grifos, Chapecó, volume 21, Nº. 32/33, 58 -75, 2012. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/grifos/issue/view/164>. Acesso em: 31 jan. 2022.

A Rio+10, ou Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, realizada em Johannesburgo, em 2002, teve como objetivo principal discutir o plano já proposto na Agenda 21, para que pudesse ser aplicado de forma eficiente pelo governo, instituições privadas e cidadãos.

O Plano de Aplicação de Johannesburgo definiu-o como três processos distintos que se reforçam mutuamente: desenvolvimento econômico, desenvolvimento social e desenvolvimento ambiental.

Com olhar apurado, Sachs (2008, p. 16) destacou cinco pilares do desenvolvimento sustentável: social, ambiental, territorial, econômico e político. Eis que a “política, a governança democrática é um valor fundador e um instrumento necessário para fazer as coisas acontecerem; a liberdade faz toda a diferença”²³.

No relatório de síntese do secretário-geral da ONU sobre a agenda pós-2015 (ONU, 2015, ponto 37), no ponto 37, destacaram-se as dimensões do desenvolvimento sustentável: econômico, social, ambiental e governança²⁴.

Nesse contexto, a dimensão da governança, como um elemento que compõe o desenvolvimento sustentável, poderá ser encarada como um instrumento na estratégia de *compliance*, da alta liderança, para articular ações reais entre as diversas áreas da empresa nacional, compartilhando tarefas e responsabilidades sociais decorrentes dos valores da inclusão e pluralidade favoráveis à inclusão das pessoas transgêneras e sua respectiva entrada no mercado de trabalho formal.

²³ SACHS, IGNACY. **Desenvolvimento:** incluyente, sustentável e sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008. p. 16.

²⁴ ONU. Assembleia geral. **The road to dignity by 2030: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet.** Disponível em: <https://www.un.org/en/development/desa/publications/files/2015/01/SynthesisReportENG.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2022.

4 COMPLIANCE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, GOVERNANÇA ENQUANTO INSTRUMENTOS PROMOTORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL INCLUSIVA PARA PESSOA TRANSGÊNERA

Às vezes, os números ajudam a entender a situação em que se vive. O levantamento do Grupo Gay da Bahia (GGB) de 2019 apontou a ocorrência de 329 mortes violentas (297 homicídios e 32 suicídios) de pessoas LGBTI+²⁵ no Brasil.

O GGB, na contabilização dessas mortes, registrou 174 gays (52,8%), seguidos de 118 travestis e transexuais (35,8%)²⁶, 32 lésbicas (9,7%) e cinco bissexuais (1,5%).

Em termos relativos, as pessoas trans representam a categoria sexológica mais vulnerável a mortes violentas. Esse total de 118 mortes, se referidas a 1 milhão de travestis e transexuais que se estima existir em nosso país, sinalizam que o risco de uma pessoa trans ser assassinada é aproximadamente 17 vezes maior do que um gay. (GGB, 2019, p. 15).

Os dados apresentados são graves, contudo, podem estar aquém da realidade, isso porque os números podem ser maiores, em face da subnotificação de mortes violentas de LGBTI+ no Brasil pela escassez de indicadores oficiais, como aponta a reportagem do El País sobre o atlas da violência 2020²⁷.

²⁵ Segundo Maria Berenice Dias, a sigla LGBTI é a expressão que, na atualidade, identifica as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexuais. A inclusão da letra “I” decorre do movimento mundial de inclusão dos intersexuais na busca de respeito aos seus direitos. **Homoafetividade e direitos LGBTI**. 7ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 54.

²⁶ A Associação Nacional de Travestis e Transexuais indica seis mortes a mais de trans em seu relatório de 2019: 121 travestis e mulheres transexuais e três homens trans (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020).

²⁷ El país. **Atlas da violência 2020**. Número de homicídios de pessoas negras cresce 11,5% em onze anos; o dos demais cai 13%. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-27/numero-de-homicidios-de-pessoas-negras-cresce-115-em-onze-anos-o-dos-demais-cai-13.html>. Acesso: 09 fev. 2022.

Pessoas LGBTI+ tendem ser mais agredidas em casa, pontos de prostituição, saídas de bares, por meio de contatos via aplicativos de paquera. (GGB, 2019, p. 42). O fator gênero também acaba sendo um fator de alargamento da vulnerabilidade e violência, pois, “entre todos assassinatos de pessoas trans em 2019, 97% (noventa e sete por cento) eram mulheres”²⁸.

Nos ambientes familiar, escolar e de trabalho existem grande intolerância social, preconceito e discriminação contra pessoas LGBTI+. Homens trans e mulheres transgêneras e travestis são relegados à marginalização e à invisibilidade por serem quem são.

A população de transexuais e travestis é a que mais sofre os impactos do estigma e da discriminação no Brasil. (...) Entre as situações de estigma e discriminação mais comuns, comentários discriminatórios, principalmente por membros da família, é o que mais afeta a população trans: ao menos 80,6% das pessoas relataram já ter passado por essa situação.(...) A população trans enfrenta uma série de vulnerabilidades sociais, que vão da rejeição familiar até a privação de emprego e educação digna e de qualidade (...) Um dado que chama a atenção é que enquanto 30,6% da população cis gênero (pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhes foi atribuído no nascimento) afirma possuir Ensino Superior completo, 30,6% da população trans chegou apenas ao Ensino Fundamental, primeiro grau ou equivalente. Isso mostra que a discriminação por identidade de gênero também é um fator que contribui para a evasão escolar dessa população. Já no aspecto do trabalho, 36,7% dos entrevistados se declararam desempregados, e 63,9% declararam ter enfrentado, nos últimos 12 meses, dificuldades momentâneas ou frequentes para atender às suas necessidades básicas de alimentação, moradia ou vestuário (ONU, Brasil, 2020, População trans ainda é mais vulnerável ao estigma e à discriminação no Brasil)²⁹.

Definitivamente, a violência contra a população LGBTI+ pode ter como causa o ódio declarado, mas também é praticada em razão das condições de vulnerabilidade dessa comunidade de pessoas, em razão de sua orientação

²⁸ REDE TRANSBRASIL. **8 de março – Dia da mulher**. Disponível em: <http://redetransbrasil.org.br/2020/03/08/8-de-marco-dia-da-mulher/#more-1597>. Acesso em: 05 fev. 2022.

²⁹ ONU, Brasil, 2020. **População trans ainda é mais vulnerável ao estigma e à discriminação no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85007-populacao-trans-ainda-e-mais-vulneravel-ao-estigma-e-discriminacao-no-brasil>. Acesso em: 09 fev. 2022.

sexual ou identidade de gênero que propiciam as condições para a agressão e a negativa de direitos, especialmente dos Direitos Fundamentais.

A classificação das sexualidades é pautada por normas heterossexistas, o que é denominado de heteronormatividade ou heterossexismo. Nessa sede, o comportamento diferente dessa ordem da heterossexualidade é rotulado de anormal. Aquilo que não se encaixa nos padrões é rejeitado pelo simples fato de ser diverso. A rejeição gera ódio que se manifesta nas mais diversas formas de homotransfobia: o *bullying* nas escolas, o *mobbing* nas relações de trabalho, as agressões físicas e psíquicas e o grande número de homicídios e suicídios³⁰.

Na questão da sexualidade humana, a diversidade sexual e de gênero é um termo que abrange a diversidade de sexos, orientações sexuais e identidades de gênero.

Por orientação sexual pode-se entender a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem direciona, involuntariamente, o seu desejo³¹.

A identidade de gênero foi um conceito criado nos anos de 1970, para se distinguir a dimensão biológica da dimensão social. A biologia divide a espécie humana entre machos e fêmeas, conduto, conforme aquele conceito, homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência direta da anatomia de seus corpos³².

Portanto, gênero é a percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, do feminino ou uma combinação dos dois, independente do sexo biológico. Existem muitas maneiras de se compreender o

³⁰ DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade e direitos LGBTI**. 7ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p. 45.

³¹ MANUAL DE COMUNICAÇÃO LBGTI+. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/ GayLatino, 2018. Disponível em: <https://www.grupodignidade.org.br/manual-de-comunicacao-lgbti/>. Acesso em: 05 de fev. 2022.

³² MANUAL DE COMUNICAÇÃO LBGTI+. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/ GayLatino, 2018. Disponível em: <https://www.grupodignidade.org.br/manual-de-comunicacao-lgbti/>. Acesso em: 05 de fev. 2022.

gênero em face da pluralidade da pessoa humana, todavia, no senso comum, os gêneros são tidos como cisgênero e transgênero.

A pessoa cisgênero é aquela cuja identidade de gênero está alinhada ao seu sexo biológico, aquela que é biologicamente mulher e tem identidade de gênero feminina, ou biologicamente homem e apresenta identidade de gênero masculina³³.

Transgênero são aquelas pessoas cuja identidade de gênero não coincide com a atribuição feita no momento do nascimento. Mesmo essa divisão em cisgênero e transgênero é limitada e disputada nos âmbitos político e acadêmico:

A identidade de gênero é como a pessoa se reconhece em relação a sua própria experiência com o gênero que lhe foi imposto ao nascer. Assim, uma pessoa transgênero se reconhece no gênero oposto àquele que lhe foi designado no nascimento, provavelmente com base em sua genitália, e uma pessoa cisgênero se reconhece no gênero que lhe foi designado ao nascer. Quando falamos em pessoas não-cisgêneras, estamos nos referindo, por exemplo, a: pessoas transexuais, travestis, não binárias, transvestigêneres, intersexo, genderqueer, agênero dentre outros³⁴.

Sublinha Silva que “o transexual, sem dúvida alguma, é um anormal aos olhos de muitos, razão pela qual passa a ser um excluído social. Entretanto, possui as mesmas necessidades e anseios de qualquer ser humano. Viver dignamente, produzir profissionalmente, amar e ser amado”³⁵.

Entretanto, o cenário para o acesso ao trabalho formal das pessoas transgêneras ainda é marcado por obstáculos de diferentes naturezas, desde humilhação, desqualificação, simples negativa de oferta de oportunidades pelo

³³ MANUAL DE COMUNICAÇÃO LBGTI+. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/ GayLatino, 2018. Disponível em: <https://www.grupodignidade.org.br/manual-de-comunicacao-lgbti/>. Acesso em: 05 de fev. 2022.

³⁴ ANTRA BRASIL. **Guia para retificação do registro civil de pessoas não cisgêneras**. Disponível em: https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/03/guia_retificacao_genero.pdf. Acesso em: 05 fev. 2022.

³⁵ SILVA, Inajara Piedade da. **A transexualidade sob a óticas dos direitos humanos: a redesignação de sexo na sociedade globalizada**. Porto Alegre: Sulina, 2018, p. 104.

fato de se ser trans ou travesti, negativas de direitos, descaso do segmento privado e das empresas nacionais.

Infelizmente, a “atividade mais praticada pelo segmento trans tem sido a prostituição (11,55%), refletindo o grau de exclusão das travestis e transexuais no mercado de trabalho” (GGB, 2019, p. 53).

Na contramão da realidade de pessoas trans, a história da atendente Ashley Any Gonçalves, de 27 anos, é um exemplo bem sucedido da conquista do pleno emprego e do valor da inclusão:

A atendente Ashley Any Gonçalves, 27 anos, ocupa uma das vagas na Pinacoteca do Estado de São Paulo destinadas às pessoas trans. Ela circula pelas salas de exposição e presta atendimento diretamente ao público. "Temos capacidade de trabalhar dignamente como qualquer pessoa. Mas é muito difícil procurar emprego com uma imagem feminina e se apresentar com um documento masculino. Por isso, estou muito feliz com essa oportunidade", diz³⁶.

O Brasil conta com milhares de “Asley”, pessoas que, como ela, gostariam de ter o direito de conquistar espaço no mercado de trabalho formal. Atualmente, existem iniciativas voltadas à inserção de pessoas transgêneras no mercado de trabalho, como o pioneiro site Transempregos, que disponibiliza *link* para cadastro de currículos, divulgação de vagas de trabalho e capacitações. Tais iniciativas ajudam no combate à exclusão, à invisibilidade social e à transfobia e, conseqüentemente, na redução de casos de violência.

O transfeminicídio/travesticídio é conceituado, pela ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2019) -, como “a expressão mais visível e final de uma cadeia de violência estrutural que responde a um sistema cultural,

³⁶ CUNHA, Simone. **Programas ajudam pessoas trans a ter emprego e contratantes veem vantagens.** Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/01/26/mercado-de-trabalho-se-abre-para-os-trans-mas-e-preciso-acolhe-los.htm> . Acesso em: 09 fev. 2022.

social, político e econômico estruturado por uma divisão de gênero binário excludente”.

O compromisso social no tocante à valorização do trabalho humano e à concretização da busca do pleno emprego é um aspecto estruturante na concepção da atividade empresarial (art. 170, caput, da Constituição Federal do Brasil).

Nesse processo contínuo de reais oportunidades às pessoas trans, a ética ganha sentido próprio, exigindo-se o desenvolvimento sustentável includente somado à legalidade, à transparência e à responsabilização (accountability) de todos os envolvidos na empresa.

Simone Henrique, ao falar sobre diversidade e *compliance*, propõe que a prática inclusiva é possível e, para tanto, deve-se pensar no papel das alianças e dos aliados quando se fala em *compliance* e inclusão. Segundo a autora, muitas pessoas, por comporem o grupo hegemônico, acreditam que não têm autoridade para tratarem sobre diversidade e inclusão, contudo tal realidade não se mantém, porque a diversidade e a inclusão são práticas de sustentabilidade sistêmica, pois equipes diversas implicam em maior lucratividade, maior impacto em relação ao consumidor³⁷.

Assim, ainda segundo Simone Henrique, falar de construção de igualdade é falar de alianças, uma vez que quem é aliado, quando trata, por exemplo, do combate à homotransfobia, está abordando a identidade de gênero, com vista ao pilar ético da dignidade da pessoa humana. Os aliados desafiarão os seus privilégios e aproveitarão seu alcance de influenciadores para reforçarem a fala (de pessoas em estado de vulnerabilidade) e lembrarem, em todo o tempo, que a construção da equidade é um pilar ético e, mais que ético, é um pilar de sustentabilidade³⁸.

³⁷ HENRIQUE, Simone. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

³⁸ HENRIQUE, Simone. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

Se temos como pauta civilidade, democracia e Direitos fundamentais, 'obvio que somos pessoas diferentes', mas a partir desses pilares, podemos dialogar, podemos construir, podemos mais do que isso, implementar lugares seguros onde ser quem eu sou em qualquer organização não me cause temor, onde eu possa gerar valor para aquela organização que me acolhe, que aprende comigo, que me ouvi, que me respeita e que permita que me expresse (transcrição da fala de Simone Henrique no Canal *Compliance* sobre o tema Diversidade e *Compliance*, 2020)³⁹

A respeito do *compliance* antidiscriminatório, Silvio Almeida, também no painel sobre diversidade e inclusão do site canal *compliance*, aborda alguns pontos⁴⁰.

Primeiro, *compliance* comporta, reunidos, integridade e risco, além de ser um estado dinâmico de conformidade almejando a criação de um sistema complexo de políticas de controle interno de procedimentos que demonstrem que a empresa está buscando garantir que se mantenha o estado de *compliance*. O estado dinâmico significa a ideia de que a conformidade exige plasticidade em relação à atividade empresarial diante do fato de que todos vivem em uma sociedade em crise econômica com reflexos político e moral. O ponto que se coloca é que, quando se fala em criar uma gestão de risco e uma cultura de integridade, refere-se à capacidade dessas instituições de estabelecerem formas de absorção de conflitos sociais. As empresas que conseguem criar mecanismo de gestão desses conflitos são nomeadas com boa governança. A governança é capacidade da empresa, diante de sua forma de gestão, de manter a sua coesão, a sua estabilidade⁴¹.

Segundo ponto, a discriminação é um risco atual e, por ser risco, afeta a cultura de integridade da empresa. Mais do que significar não gostar de alguém, a discriminação é uma ação, ela exige o poder de ser capaz de separar, e quando sistêmica, em uma forma de compor a vida, ela leva a uma estratificação social que coloca na base da pirâmide social as pessoas denominadas de grupos

³⁹ HENRIQUE, Simone. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

⁴⁰ ALMEIDA, Silvio. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

⁴¹ ALMEIDA, Silvio. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

minoritários, e estas ficam “socialmente em situação de desvantagem”. Hoje, a discriminação é um risco que poderá atingir a coesão e a coerência da empresa e, ainda, o lucro, a imagem e a boa posição de mercado da empresa (valor do negócio). Ademais, diante do fato de que as minorias estão reivindicando suas falas e seus direitos, nasce um conflito social entre aqueles que estão na base da pirâmide e aqueles que estão no topo desta⁴².

O terceiro ponto arguido alerta que a diversidade nasce como manutenção do valor do negócio, como também uma estratégia da empresa, como forma de dialogar com as várias identidades capazes de abrir novos mercados. Portanto, nas palavras de Almeida (DIVERSIDADE E COMPLIANCE, 2020), a governança *compliance* tem como alguns dos pilares fundamentais a inclusão e diversidade, somadas a seus outros pilares de legalidade, transparência e *accountability*. O valor do negócio é medido segundo a capacidade da empresa de administrar-se de maneira coerente, coesa, em um ambiente de risco pelo fato de ter a capilaridade para inclusão da diversidade e também por prestar conta dessas políticas⁴³.

Enfim, o último ponto trabalhado por Almeida é eficiência econômica nas políticas de ações afirmativas promovidas pelas empresas. Essas ações têm papel prospectivo do exemplo de justiça distributiva e de reparação histórica.

Compliance antidiscriminatório é pensar em como é possível estabelecer praticas antidiscriminatórias, uma coisa é pensar diversidade ou coisa é pensar estabelecimento de práticas não discriminatória. Tem empresas que pensam diversidade, mas que não pensam como seu funcionamento interno ainda reproduz práticas antidiscriminatórias (...) não é possível que nós possamos compreender que diversidade ela possa ser suficiente para fazer com que a tenha uma boa governança. Uma empresa que tenha uma boa gestão, portanto uma boa governança, portanto uma boa capacidade de absorção de conflitos, ela fornece horizontes renovados e vida para as

⁴² ALMEIDA, Silvio. *Compliance e diversidade*. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

⁴³ ALMEIDA, Silvio. *Compliance e diversidade*. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

peças que nela estão (transcrição da fala de Silvio Almeida no Canal *Compliance* sobre o tema Diversidade e *Compliance*)⁴⁴

CONCLUSÃO

A presente pesquisa conjugou a dimensão do *compliance* e do desenvolvimento sustentável e da governança como componentes constitutivos capazes de promover uma sociedade mais justa, democrática e inclusiva.

Da inclusão, espera-se a inserção da pessoa humana em alguma coisa, em um lugar, em um espaço, em um grupo, em um ambiente de trabalho e, ainda, principalmente, a provocação do sentimento de pertencimento àquela estrutura. A inclusão permite que pessoas LGBTI+ exerçam sua identidade de maneira livre, com vista ao seu desenvolvimento. A inclusão na empresa significa não o lugar que se ocupa, é o que uma pessoa está sendo.

A contextualização é necessária, desse modo, o *compliance*, com o olhar voltado para o desenvolvimento sustentável e da boa governança, se mostra importante e necessário instrumento para a efetividade do comprometimento social inclusivo de pessoas transgêneras no mercado formal, contudo o modo como isso será gerido é a chave.

Com base em um *compliance* antidiscriminatório, espera-se que a pessoa transgênera possa, enfim, conquistar a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho formal na empresa brasileira e almejar altos cargos na instituição, como prática da reconstrução da ética empresarial.

A empresa estruturada na adoção atividades e procedimentos internos de controle de risco e da cultura da integridade em prol da diversidade, certamente, permite que a pessoa transgênera possa estabelecer, no seu local de trabalho,

⁴⁴ ALMEIDA, Silvio. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

a possibilidade de estabelecer horizonte de sua vida que não sequestre sua condição existencial, tal qual ocorre fora do ambiente da organização.

Essa nova dinâmica inclusiva da diversidade do compliance governança é importante também para a empresa, e não só para a pessoa transgênera. Desde que a empresa, realmente, deseje a diversidade no seu quadro de funcionários e colaboradores, pois não adianta haver muitas pessoas transgêneras em uma instituição negando-lhes a perspectiva de ocuparem lugar de liderança e destaque, cabendo intensa e profunda reestruturação ética e moral.

A transfobia, como forma de discriminação atual, é um risco capaz de abalar a cultura de integridade da empresa e destruir todo o resultado construído por anos, podendo desestabilizar a imagem, lucratividade e durabilidade dessa empresa no mercado. Uma empresa de boa governança depende de sua capacidade de gestão dos conflitos sociais, de riscos que se apresentam à sua porta como a transfobia, cabendo-lhe, nesse contexto, a missão positiva de ser um agente combativo a essa mazela social.

Ao administrar o conflito da transfobia, a empresa ganha valor de mercado, e sua imagem e existência passam a ter grande relevo no meio social, como uma instituição engajada e construtora de um mundo mais solidário e diverso.

Outra questão relevante é o fato de que a diversidade é uma estratégia de negócio, pois uma empresa que se quer global deve adotar uma conduta de capilaridade, capaz de atingir várias identidades, entre elas, a identidade trans. Abrir novos mercado significa a formação das pessoas que se identificarão de alguma maneira com a mercadoria que está sendo construída, visto que, para haver mercadoria, deve existir uma relação social, e esta, por sua vez, necessita de um indivíduo sujeitado àquela condição.

Também é extremamente positiva a empregabilidade de pessoa transgênera para a empresa, porque traz a eficiência econômica nas políticas de ações “discriminatórias” afirmativas promovidas pela organização, vez que a ação afirmativa tem papel prospectivo, fundamental para buscar, em horizontes

futuros, a ideia de que aquela empresa foi uma semeadora de igualdade e de reparação histórica.

Para tanto, diante da diversidade e prática antidiscriminatória, a empresa tem papel de formação de sujeitos, cooperando ativamente na formação das pessoas trans que ingressarão na empresa, assim, o indivíduo é conformado à empresa e torna-se sujeito de sua dinâmica empresarial.

Pode-se concluir que *compliance*, ao promover a pluralidade e a conquista do pleno emprego de pessoas trans na empresa, está criando possibilidades institucionalmente de absorver os conflitos sociais derivados do preconceito e discriminação contra pessoas transgêneras. Nesse contexto, a governança *compliance* tem agregado, entre os seus pilares fundamentais, a inclusão e diversidade, o que a leva a prestar conta da existência ou não das políticas de diversidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Compliance e diversidade**. Canal compliance. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

ANTRA BRASIL. **Guia para retificação do registro civil de pessoas não cisgêneras**. Disponível em: https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/03/guia_retificacao_genero.pdf. Acesso em: 05 fev. 2022.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In CARVALHO, André Castro et al.. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BOFF, Leonardo. **Direitos do coração**: como reverdecer o deserto. São Paulo: 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.846/2013, 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1º de agosto de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.303/2016**, 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Presidência da República, 30 de junho de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2015-2018/2016/Lei/L13303.htm. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 8.420/2015**, 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 18 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 26 jan. 2022.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de, PINHO, Vinícius. **Compliance 360º**. Riscos, Estratégias, Conflitos e Vaidades No Mundo Corporativo. São Paulo: Trevisan, 2012.

CARVALHO, Itamar; ABREU, Bruno Cesar Almeida. Programas de compliance: o programa de integridade. In CARVALHO, André Castro et al. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CGU. **Programa de integridade**. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/cgu-controladoria-geral-da-uniao.pdf>. Acesso: 09 fev. 2022.

Convención sobre el acceso a la información, la participación Del público en la toma de decisiones y el acceso a La justicia en asuntos ambientales, 1999. **Convenção sobre Acesso à Informação, Participação do Público no Processo de Tomada de Decisão e Acesso à Justiça em Matéria de Ambiente**. Disponível em: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/pp/documents/cep43s.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2022.

COSTA, Gleimária Batista da. et al. **Desenvolvimento sustentável: governança e indicadores para o setor público**. Revista Grifos, Chapecó, volume 21, Nº. 32/33, 58 -75, 2012. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/grifos/issue/view/164>. Acesso em: 31 jan. 2022.

CUNHA, Simone. **Programas ajudam pessoas trans a ter emprego e contratantes veem vantagens**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/01/26/mercado-de-trabalho-se-abre-para-os-trans-mas-e-preciso-acolhe-los.htm>. Acesso em: 09 fev. 2022.

CÚPULA MUNDIAL SOBRE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO, 2002. Disponível em: <https://www.ana.gov.br/AcoesAdministrativas/RelatorioGestao/Rio10/Riomaisdez/documentos/681-PlanodeImplementacaoversaofinal.txt.160.txt>. Acesso em: 09 fev. 2022.

Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano. Publicada pela Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano em Junho de 1972. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>. Acesso em: 31 jan. 2022.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade e direitos LGBTI**. 7ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

DICIO. Dicionário **on line** de português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em: 09 fev. 2022.

El país. **Atlas da violência 2020**. Número de homicídios de pessoas negras cresce 11,5% em onze anos; o dos demais cai 13%. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-27/numero-de-homicidios-de-pessoas-negras-cresce-115-em-onze-anos-o-dos-demais-cai-13.html>. Acesso: 09 fev. 2022.

HENRIQUE, Simone. **Compliance e diversidade**. Canal *compliance*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>. Acesso em: 12 fev. 2022.

ISHIKAWA, Lauro. Compliance e responsabilidade social: a dimensão da extensão na formação acadêmica do profissional do direito. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, volume 13, Nº 2, 359-379, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/185>. Acesso em: 26 jan. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (IBDEE). **Código de conduta corporativo – guia de melhores práticas de compliance no âmbito empresarial**, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/ex-agu-cobra-compliance-estado-ve.pdf>. Acesso: 26 jan. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC. *Guia de sustentabilidade para as empresas*. 2007. Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/22127/Caderno_4_Guia_Sustentabilidade_Empresas.pdf. Acesso em: 28 jan. 2022.

MARADIAGA, Óscar. *Sem ética não há desenvolvimento*. Tradução Carlos Alberto Dastoli. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

MANUAL DE COMUNICAÇÃO LBGTI+. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LBGTI/ GayLatino, 2018. Disponível em: <https://www.grupodignidade.org.br/manual-de-comunicacao-lgbti/>. Acesso em: 05 de fev. 2022.

NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar. Gestão de riscos. In: CARVALHO, André Castro.et al. *Manual de compliance*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

NOSSO FUTURO COMUM. **Comissão mundial sobre meio ambiente e Desenvolvimento**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Varga, 1991.

ONU. Assembleia geral. **The road to dignity by 2030: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet**. Disponível em: <https://www.un.org/en/development/desa/publications/files/2015/01/SynthesisReportENG.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2022.

ONU, Brasil, 2020. **População trans ainda é mais vulnerável ao estigma e à discriminação no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85007-populacao-trans-ainda-e-mais-vulneravel-ao-estigma-e-discriminacao-no-brasil>. Acesso em: 09 fev. 2022.

REDE TRANSBRASIL. *8 de março – Dia da mulher*. Disponível em: <http://redetransbrasil.org.br/2020/03/08/8-de-marco-dia-da-mulher/#more-1597>. Acesso em: 05 fev. 2022.

Relatório do Grupo Gay da Bahia. **Mortes violentas de lgbt+ no brasil – 2019**. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/relatorios-anuais-de-morte-de-lgbti/>. Acesso em: 05 nov. 2020.

SACHS, IGNACY. **Desenvolvimento**: incluyente, sustentável e sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SEN, AMARTYA. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2010.

SILVA, Inajara Piedade da. **A transexualidade sob a óticas dos direitos humanos**: a redesignação de sexo na sociedade globalizada. Porto Alegre: Sulina, 2018, p. 104.

TARAGANO, José; BORN, Maurício. Saúde, segurança e meio ambiente (SSMA). In: CARVALHO, André Castro.et al. **Manual de compliance**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TRANSEMPREGOS. **Onde gente talentosa se encontra**. Disponível em: www.transempregos.org. Acesso em: 11 fev. 2022.

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional da empresa**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.