



Na Mídia

16/05/2023 | [LexLatin](#)

Empresas e direitos LGBTI+: engajamento das lideranças para valorização da diversidade

Comitê de Presidentes do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ reuniu CEOs de grandes companhias para promoção da diversidade.

Luiza Santibañez



Tito Andrade, managing partner do Machado Meyer, e Reinaldo Bulgarelli, secretário executivo do Fórum./Foto: Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Na semana passada, o Comitê de Presidentes do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ reuniu, na sede do Machado Meyer Advogados, em São Paulo, lideranças e colaboradores de grandes companhias para debater ações em prol de uma cultura de respeito dentro e fora do meio corporativo.

A abertura da reunião foi realizada por Reinaldo Bulgarelli, secretário executivo do Fórum, e as boas-vindas por Tito Andrade, managing partner do Machado Meyer. Estiveram presentes líderes e representantes de empresas como P&G, Alcoa, Veirano Advogados, EY, Siemens Healthineers, Atento, Somo Seguros, Indra, Roche Farma, Demarest Advogados, Siemens Energy, RECKITT, JLL, Lojas Renner, entre outros.

Na ocasião, foi lançado o Manifesto de Presidentes pela Erradicação da LGBTI+fobia, quando as lideranças se comprometem com a promoção de uma cultura de respeito e valorização da diversidade, promovendo equidade, ambientes e relacionamentos inclusivos, seguros e saudáveis para ter os direitos humanos considerados e garantidos na sociedade.

“Buscamos aprimorar nossas posturas, políticas e práticas de gestão empresariais como maneira de contribuir para a eliminação da discriminação de pessoas LGBTI+ na sociedade e com os altos índices de violência que causam tanto sofrimento e atraso para o desenvolvimento do país. Maior visibilidade e representatividade de pessoas LGBTI+ em nossas empresas constitui meio importante para a erradicação da discriminação que afeta negativamente a vida dessas pessoas e de toda a sociedade”, diz o manifesto.

Desafios

Na avaliação dos líderes presentes, o tema dos direitos LGBTQIA+ no ambiente corporativo evoluiu bastante, mas em momentos de crise é quando retrocede. Em contextos em que, por exemplo, a taxa de juros aumenta e os investimentos diminuem, as pautas de defesa dos direitos humanos ficam para trás. A pandemia foi uma amostra disso.

Marcelo Bernardino, country manager na Indra & Minsait, destacou que, em especial na indústria de tecnologia, em que muitos trabalham de forma remota, é mais difícil manter o contato no dia a dia e saber o que está acontecendo. Por isso, ele considera importante a liderança tentar sempre se fazer presente na rotina dos colaboradores.

Como colocar o tema da diversidade nos projetos da empresa? Como fazer com que outros departamentos da empresa entendam a importância do tema? Como extrapolar as rodas de conversa? Essas foram algumas das preocupações manifestadas por Rúbia Martins Dias, líder do programa de DE&I da JLL, empresa do mercado imobiliário corporativo.

Bruno Luz Martins, gerente de sustentabilidade e diversidade das Lojas Renner, explicou que o setor de varejo tem um desafio adicional: além dos seus 25 mil funcionários, existem os mais de 600 mil clientes que visitam as lojas todos os dias. “Como é que eu deixo essas pessoas preparadas para lidar com pessoas de fora, que vêm de diversos tipos e com diversas interseccionalidades em relação à diversidade e cada uma num nível de entendimento diferente?”, disse.

Entre as principais ações para promoção e respeito dos direitos LGBTQIA+ no ambiente de negócios mencionadas pelas empresas participantes, destacamos:

1. **Orçamento** dedicado e exclusivo para os grupos temáticos.
2. **Canal de denúncias** de fácil acesso, em que as pessoas tenham conforto para relatar qualquer problema de forma anônima.

3. **Mentoria reversa**, ou seja, quando jovens profissionais compartilham seus conhecimentos com profissionais mais experientes.
4. **Formulários de avaliação** interna com métricas de diversidade e inclusão.
5. **Rodas de conversa** com psicólogos para tratar da saúde mental das pessoas LGBTQIA+.

Setor jurídico

Em entrevista para a LexLatin, quando questionado se setores historicamente mais conservadores são menos engajados no Fórum, Reinaldo Bulgarelli disse que faz essa separação muito mais em termos de empresas que têm firmeza com valores e princípios e as que não têm.

“Às vezes, outros [setores] que são mais sofisticados, aparentemente mais modernos, são indiferentes e não fazem nada, não sabem resolver conflitos, que é o que a gente quer que as empresas saibam. Essa mediação é feita nas empresas que têm uma identidade bacana e cujos líderes são comprometidos com os valores da empresa. Eu tenho percebido que isso faz mais diferença. Às vezes empresas do mesmo setor, bancário, por exemplo, não tem o mesmo engajamento. Tem bancos fazendo coisas super bacanas e outros que só pisam na bola. Então, o que falta é gestão”, disse.

No setor jurídico, houve muitos avanços nos últimos anos. Para o managing partner do Machado Meyer, os escritórios estão mais flexíveis e atentos a essa discussão hoje, por várias razões. “Primeiro, a sociedade mudou e nós estamos inseridos nesse ambiente. Há também uma cobrança por parte dos clientes e das nossas pessoas, acima de tudo. Nós queremos atrair as melhores pessoas e os talentos estão com a diversidade. A diversidade gera isso”, afirmou.

Ele conta que é cada vez mais comum nos pedidos de proposta ter perguntas específicas sobre diversidade, muitas vezes dentro do escritório, e às vezes, inclusive, na equipe específica que vai atender aquele determinado cliente.

“É cada vez mais comum que esse tema de diversidade também esteja incluído nos questionamentos que os nossos clientes fazem e como critério, no final do dia, de escolha do escritório de advocacia que ele vai contratar”, disse.

O Machado Meyer tem um comitê de diversidade e inclusão desde 2011, formado por quatro sócios e quatro pessoas (advogadas ou da área administrativa) que fazem duplas com esses sócios e representam cada um dos pilares: mulheres, LGBTQIA+, negros e PCD. “Além de a gente ter uma alta liderança presente em cada um dos temas, olhando especificamente para cada um desses pilares, a gente tem também uma pessoa em seu lugar de fala que pode trazer um outro ponto de vista para essas ações do dia a dia”, explicou Helena Rabethge, gerente de responsabilidade social corporativa do escritório.

Ano a ano, a área de pessoas e cultura do escritório trabalha no planejamento estratégico, delimitando um foco de atuação para cada um dos pilares. O comitê delibera alguns temas para serem trabalhados no ano e assim o escritório consegue ter uma visão da evolução e também quais serão os próximos passos.

“A ideia é fazer com que todo mundo se sinta bem nesse ambiente e, caso não esteja se sentindo, tem ali um espaço confortável pra falar, para pedir, para estar junto, para transformar as nossas ações. E assim a gente consegue evoluir bastante”, afirmou Helena Rabethge.

Para o escritório, a reunião do Comitê de Presidentes do Fórum LGBTI+ é uma oportunidade de troca. “Eu entendo que é uma troca muito positiva pra gente aprender e pra gente mostrar as nossas práticas e pedir ajuda, quando necessário. Eu acho que é sempre muito bom a gente poder compartilhar ideias com empresas diferentes, porque é

por meio da rede de relacionamento que a gente vai conseguir ampliar o impacto das ações”, comentou Beatriz Alli, diretora de recursos humanos do Machado Meyer.

O próximo passo do fórum é avançar para aprimorar e ter mais empresas associadas. “A estratégia é conseguir pegar essa turma que está comprometida, interessada, que quer caminhar, para poder influenciar o ambiente de negócios todo”, disse Reinaldo Bulgarelli.

