

**EMPRESAS, DIREITOS HUMANOS E PESSOAS TRANS: DESAFIOS À
RESPONSABILIDADE CORPORATIVA**

*BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND TRANS PEOPLE: CHALLENGES
TO CORPORATE RESPONSIBILITY*

*EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y PERSONAS TRANS:
DESAFÍOS PARA LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA*

Rafael de Lima Kurschner

Doutorando e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5424-8744>.
E-mail: advogado.rafaelkurschner@gmail.com

ABSTRACT:

The emergence of trans issues within the field of human rights reveals contemporary disputes over recognition and dignity, as well as the structural omission of companies and states in the face of the systematic marginalization of this population. In Brazil, the trans population faces alarming levels of violence, economic exclusion, and denial of rights, demanding a critical examination of corporate responsibility. Based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, this article seeks to analyze the limits of the voluntarist model in the face of the inequalities experienced by trans people, considering how companies have contributed, actively or passively, to their reproduction and to what extent these principles provide an adequate or insufficient framework for corporate accountability. The research is qualitative, bibliographic, and documentary, with an intersectional approach. The paper is organized around three axes: the normative foundations of trans issues and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights; an analysis of structural violence and corporate omission; and good practices, redress mechanisms, and accountability. Drawing on authors such as Judith Butler, Berenice Bento, and Surya Deva, the article argues for the need for binding legal frameworks that promote effective and transformative corporate accountability, grounded in social justice, human rights, and democratic governance.

KEYWORDS: Business and Human Rights; Trans People; Intersectionality; Corporate Responsibility.

RESUMO:

A emergência da pauta trans no campo dos direitos humanos revela disputas contemporâneas por reconhecimento e dignidade, bem como a omissão estrutural de empresas e Estados diante da marginalização sistemática dessa população. No Brasil, a população trans enfrenta níveis alarmantes de violência, exclusão econômica e negação de direitos, exigindo um olhar crítico sobre a responsabilidade empresarial. A partir dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, este artigo busca analisar os limites do modelo voluntarista diante das desigualdades vividas por pessoas trans, considerando como as empresas têm contribuído, ativa ou passivamente, para sua reprodução e em que medida tais princípios oferecem um marco adequado ou insuficiente para a responsabilização corporativa. A pesquisa é qualitativa, bibliográfica e documental, com abordagem interseccional. O trabalho está organizado em três eixos: fundamentos normativos da pauta trans e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos; análise das violências estruturais e da omissão empresarial; e boas práticas, mecanismos de reparação e *accountability*. Apoiado em autores como Judith Butler, Berenice Bento e Surya Deva, o artigo defende a necessidade de marcos jurídicos vinculantes que promovam uma responsabilização corporativa efetiva e transformadora, ancorada na justiça social, nos direitos humanos e na governança democrática.

PALAVRAS-CHAVE: Empresas e Direitos Humanos; Pessoas Trans; Interseccionalidade; Responsabilidade Corporativa.

RESUMEN:

La emergencia de la agenda trans en el campo de los derechos humanos revela disputas contemporáneas por reconocimiento y dignidad, así como la omisión estructural de las empresas y de los Estados frente a la marginación sistemática de esta población. En Brasil, la población trans enfrenta niveles alarmantes de violencia, exclusión económica y negación de derechos, lo que exige una mirada crítica sobre la responsabilidad empresarial. A partir de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, este artículo busca analizar los límites del modelo voluntarista frente a las desigualdades vividas por las personas trans, considerando cómo las empresas han contribuido, activa o pasivamente, a su reproducción y en qué medida dichos principios ofrecen un marco adecuado o insuficiente para la rendición de cuentas corporativa. La investigación es cualitativa, bibliográfica y documental, con un enfoque interseccional. El trabajo está organizado en tres ejes: fundamentos normativos de la agenda trans y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos; análisis de las violencias estructurales y de la omisión empresarial; y buenas prácticas, mecanismos de reparación y rendición de cuentas. Apoyado en autores como Judith Butler, Berenice Bento y Surya Deva, el artículo defiende la necesidad de marcos jurídicos vinculantes que promuevan una rendición de cuentas corporativa efectiva y transformadora, anclada en la justicia social, los derechos humanos y la gobernanza democrática.

PALABRAS CLAVE: Empresas y Derechos Humanos; Personas Trans; Interseccionalidad; Responsabilidad Corporativa.

INTRODUÇÃO

A emergência da pauta trans no campo dos direitos humanos evidência não apenas disputas contemporâneas por reconhecimento e dignidade, mas também revela a omissão estrutural de empresas e Estados diante da marginalização sistemática dessa população. No Brasil, a população trans segue enfrentando níveis alarmantes de violência, exclusão econômica e negação de direitos básicos, cenário que demanda um olhar crítico e interseccional sobre a responsabilidade empresarial.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), aprovados pela ONU em 2011, representam um importante avanço normativo. No entanto, seu caráter não vinculante, somado à ausência de políticas públicas efetivas voltadas à sua implementação pelos Estados, tem limitado sua eficácia na promoção da igualdade de grupos vulnerabilizados, como as pessoas trans.

Desse modo, este artigo parte da seguinte problematização: como as empresas têm contribuído, ativa ou passivamente, para a reprodução das desigualdades estruturais vividas por pessoas trans, e em que medida os POs, embora constituam um marco normativo relevante para a responsabilização corporativa, têm sua capacidade de impacto limitada pelo caráter não vinculante?

A pesquisa busca analisar os limites do modelo voluntarista vigente, examinando a omissão empresarial diante das violências estruturais vividas por pessoas trans e discutindo mecanismos de reparação e *accountability* em perspectiva interseccional.

O desenvolvimento do trabalho está estruturado em três eixos: o primeiro apresenta os fundamentos jurídicos e normativos da pauta trans no campo das empresas e direitos humanos, articulando os POs com tratados internacionais; o segundo analisa as violências estruturais enfrentadas pela população trans e a atuação (ou omissão) empresarial como parte desse processo de exclusão; o terceiro discute boas práticas, mecanismos de reparação e *accountability*, apontando caminhos para uma responsabilização corporativa efetiva e transformadora.

Metodologicamente, trata-se de pesquisa qualitativa, desenvolvida por intermédio de abordagem dedutiva e análise crítica interdisciplinar. O percurso investigativo partiu do marco normativo dos POs e de referenciais teóricos críticos sobre identidade de gênero, interseccionalidade, justiça social e responsabilização corporativa, a fim de examinar sua capacidade de responder às desigualdades estruturais vividas por pessoas trans.

O *corpus* foi constituído por documentos internacionais produzidos por organismos como ONU, OIT, OCDE e CIDH, bem como por literatura especializada em direitos humanos, empresas e diversidade de gênero. A perspectiva interseccional orientou todo o percurso analítico, permitindo interpretar os dados à luz da sobreposição dos marcadores de gênero, raça e classe.

A partir desse caminho, a discussão articulou os materiais normativos, bibliográficos e documentais de modo dedutivo, confrontando o modelo voluntarista dos POs com as evidências levantadas ao longo do estudo, para sustentar a necessidade de mecanismos vinculantes de responsabilização corporativa.

A perspectiva adotada parte da compreensão de que os direitos humanos não podem ser dissociados das estruturas sociais que produzem exclusão, e que a atuação empresarial deve ser analisada não apenas à luz da legalidade formal, mas de sua responsabilidade substantiva frente às vulnerabilidades históricas.

Autores como Judith Butler (2011; 2018) e Berenice Bento (2012) fornecem subsídios fundamentais para entender como a abjeção e a desumanização de corpos trans se reproduzem em instituições, inclusive no ambiente corporativo. A partir dessa base, somam-se os aportes dos estudos sobre governança global e *accountability* (Deva & Bilchitz, 2013), que denunciam os limites do modelo voluntarista e defendem a construção de obrigações jurídicas vinculantes para as empresas.

EMPRESAS, DIREITOS HUMANOS E A PAUTA TRANS

A emergência da pauta trans no campo dos direitos humanos evidencia a centralidade da identidade de gênero nas disputas contemporâneas por dignidade, reconhecimento e proteção jurídica. Neste contexto, a atuação empresarial não é neutra: suas práticas podem tanto (re)produzir quanto combater desigualdades estruturais.

Para compreender essa relação, este eixo articula os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) com a necessidade de incluir pessoas trans nas obrigações de (1) respeito, (2) proteção e (3) reparação por parte de Estados e empresas.

Os POs constituem o marco global que define a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, estruturando-se nos pilares: proteger (dever do Estado), respeitar (responsabilidade das empresas) e remediar (acesso à reparação) (ONU, 2011; Pamplona, 2019).

Embora os princípios não nomeiem especificamente a população trans, o compromisso com a não discriminação e com a atenção a grupos vulneráveis é reiterado em diversos pontos, especialmente no Princípio 18, que recomenda atenção a grupos com maior risco de marginalização (Bourke-Martignoni; Umlas, 2018, p. 12).

A inclusão de uma perspectiva de gênero e diversidade sexual nos POs foi reforçada pelo relatório do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (A/HRC/41/43), que propôs uma abordagem transformadora em direitos humanos com foco em gênero e identidade (UNDP; UNWG, 2019). Essa abordagem exige que empresas desenvolvam mecanismos de devida diligência que levem em conta as experiências específicas de mulheres e pessoas LGBTQIA+, não apenas no ambiente de trabalho, mas também nas cadeias produtivas e nos impactos indiretos de suas operações.

Contudo, embora Princípio 18 dos POs exija que as empresas realizem devida diligência para identificar os impactos adversos que possam afetar pessoas com diferentes identidades de gênero ou expressões (UNWG, 2024, p. 3), o próprio Grupo de Trabalho da ONU reconhece que muitas corporações ainda falham em incorporar uma abordagem sistemática que considere os riscos específicos enfrentados por pessoas LGBTI+ em seus procedimentos (UNWG, 2024, p. 4).

Essa lacuna evidencia a necessidade de que os Estados adotem políticas públicas robustas que articulem os POs com os compromissos assumidos nos sistemas regionais e globais de direitos humanos. Como reforça o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o direito à igualdade e à não discriminação é um princípio inderrogável e de aplicação imediata (NAÇÕES UNIDAS, 1966, art. 2º, §1).

Dessa forma, a fundamentação jurídica da proteção à população trans no campo das empresas e direitos humanos exige uma leitura interseccional e normativa que vincule: (1) os compromissos internacionais em matéria de igualdade e dignidade; (2) o dever empresarial de respeitar os direitos humanos de grupos vulnerabilizados; e (3) o reconhecimento da identidade de gênero como dimensão constitutiva da personalidade jurídica dos indivíduos (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, art. 1º e 6º).

Ainda, segundo o relatório da *Geneva Academy*, o conceito de devida diligência em direitos humanos sensível a gênero (*gender-responsive HRDD*) implica a análise contínua das práticas corporativas com vistas à identificação, prevenção, mitigação e responsabilização por impactos diferenciados sobre homens, mulheres e pessoas não-binárias. Essa abordagem reconhece que o “desempenho empresarial em direitos humanos não pode ser neutro em relação ao gênero” (Bourke-Martignoni; Umlas, 2018, p. 6).

Ainda, destaca-se que a marginalização de pessoas trans se expressa em múltiplas dimensões: exclusão econômica, estigmatização social, ausência de proteção estatal e dificuldade de acesso à justiça. Essas violências ocorrem tanto em contextos de conflito quanto em situações cotidianas, sendo perpetradas por agentes estatais e privados (Grzywnowicz; Dahlbeck; König-Reis, 2020). Nesse sentido, os documentos internacionais apontam que empresas devem assumir

responsabilidade na proteção de direitos humanos em seus ambientes diretos e indiretos de influência, inclusive quando operam em países com legislação discriminatória (UNWG, 2024, p. 2).

A construção de políticas públicas e diretrizes empresariais alinhadas aos direitos da população trans requer, portanto, uma interpretação interseccional dos princípios de direitos humanos. Como afirmado no relatório *Leveraging Human Rights and the 2030 Agenda*, é preciso assegurar que as práticas corporativas estejam em consonância com o compromisso global de “não deixar ninguém para trás”, especialmente em contextos onde a ausência de dados ou o apagamento institucional perpetuam violações (Grzywnowicz; Dahlbeck; König-Reis, 2020).

Deste modo, a fundamentação dos POs, associada à incorporação de uma perspectiva de gênero e identidade, oferece um arcabouço robusto para exigir que empresas deixem de ser apenas observadoras e se tornem agentes de transformação, com políticas claras de respeito e promoção dos direitos das pessoas trans.

A fundamentação normativa da proteção à identidade de gênero como direito humano também encontra respaldo no Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH). Embora a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) não mencione expressamente a identidade de gênero, sua interpretação evolutiva, aliada à jurisprudência da Corte IDH e à atuação da Comissão Interamericana, tem promovido uma proteção progressiva às pessoas LGBTQIA+ (Taqes; Fachin, 2023, p. 277).

As pessoas trans figuram entre os grupos mais expostos à violência e exclusão na América Latina. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos apontou que essa população enfrenta uma situação de “ciclo de violência, discriminação e criminalização” desde muito cedo, o que lhes nega acesso a direitos básicos como educação, trabalho e saúde (CIDH, 2015, p. 38).

Essa precariedade se expressa, segundo Butler, como uma condição politicamente induzida, na qual determinados corpos são privados do reconhecimento social e jurídico de sua humanidade (Butler, 2018, p. 40). Tal processo de abjeção torna os sujeitos trans socialmente “inabitáveis”, situando-os fora do campo dos que são considerados merecedores de direitos (Butler, 2011, p. 13).

Nesse cenário, o reconhecimento da identidade de gênero como direito humano autônomo é essencial para confrontar a necropolítica que incide sobre os corpos trans na região, especialmente quando essa violência se articula com o funcionamento de mercados e instituições empresariais. Como demonstram Caravaca-Moreira e Padilha (2018, p. 8), essa necropolítica se expressa na gestão institucionalizada da morte e na invisibilização social dos sujeitos trans, muitas vezes perpetuada por práticas corporativas discriminatórias.

Do ponto de vista jurídico internacional, os Princípios de Yogyakarta (2006), reforçados pelo documento complementar Yogyakarta +10 (2017), afirmam que o direito à identidade de gênero está intimamente ligado ao direito à dignidade, à não discriminação, ao trabalho, à educação e à saúde (Yogyakarta, 2006, p. 12–25). Esses princípios têm sido reconhecidos como referência interpretativa relevante por mecanismos das ONU e por tribunais internacionais.

No Brasil, a fundamentação jurídica do direito à identidade de gênero ganhou centralidade a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275, que reconheceu o direito de pessoas trans à retificação de prenome e gênero no registro civil sem a exigência de cirurgia ou laudos médicos. Conforme o voto vencedor do Min. Edson Fachin, trata-se de garantir o “direito fundamental subjetivo ao livre desenvolvimento da personalidade”, considerando a identidade de gênero como expressão da dignidade da pessoa humana (Brasil, STF, 2018, p. 2).

Essa decisão representa um marco normativo interno compatível com os princípios internacionais, incluindo o Pacto de San José da Costa Rica, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e os Princípios de Yogyakarta, que reconhecem a identidade de gênero como parte inseparável da personalidade jurídica. Contudo, como já mencionado, a efetividade desses direitos na prática empresarial ainda encontra obstáculos.

Em 2009, por exemplo, o Brasil deu um passo importante com o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT, que adota como princípio a articulação intersetorial de políticas públicas voltadas ao combate à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero. O plano estabeleceu diretrizes claras para o combate à LGBTfobia, incluindo ações específicas voltadas à população trans, com ênfase na promoção de direitos sociais, civis e econômicos (Brasil, 2009, p. 10–11). No entanto, como destaca Roland (2024), apesar dos avanços normativos, o Brasil ainda carece de um marco regulatório efetivamente vinculante que imponha deveres jurídicos claros às empresas em relação à prevenção e reparação de violações de direitos humanos.

A insuficiência de modelos voluntaristas é criticada por Roland *et al.* (2018), que denunciam a persistência da chamada “arquitetura da impunidade”. Essa expressão se refere ao conjunto de normas frágeis, acordos não vinculantes e ausência de sanções, que tornam possível a recorrência de violações de direitos humanos por empresas sem responsabilização efetiva (Roland *et al.*, 2018, p. 394–396).

Dessa forma, as pessoas trans, que já enfrentam exclusões estruturais nos âmbitos civil, social e econômico, são ainda mais vulneráveis à omissão estatal e à irresponsabilidade empresarial. A ausência de instrumentos vinculantes que obriguem empresas a adotar políticas de não discriminação, mecanismos de devida diligência sensíveis à identidade de gênero e formas efetivas de reparação agrava o quadro de invisibilidade e violência.

Portanto, consolidar uma agenda de empresas e direitos humanos comprometida com a pauta trans exige não apenas a reafirmação de princípios internacionais de direitos humanos, mas também a construção de um marco normativo vinculante, nacional e internacionalmente, que una os pilares do “proteger, respeitar e remediar” com mecanismos concretos de fiscalização, participação social e responsabilização jurídica.

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL E VIOLÊNCIAS ESTRUTURAIS CONTRA PESSOAS TRANS

As desigualdades enfrentadas pela população trans no Brasil são resultado direto de estruturas sociais excludentes e da omissão de agentes públicos e privados diante de sua

vulnerabilidade histórica. No campo empresarial, a ausência de políticas de inclusão e o silêncio frente à transfobia institucionalizada são formas concretas de violação de direitos humanos. Empresas que não atuam ativamente contra essa realidade tornam-se, em alguma medida, cúmplices de um cenário marcado por violência, exclusão econômica e apagamento social.

O Dossiê ANTRA 2024 confirma que o Brasil permanece, pelo 16º ano consecutivo, como o país que mais assassina pessoas trans no mundo. Os dados revelam um padrão de mortes com requintes de crueldade, predominantemente de jovens negras e pobres, assassinadas em espaços públicos. Esses dados escancaram uma necropolítica de Estado, mas também apontam para o papel do mercado na manutenção das desigualdades (Benevides, 2025, p. 68-75).

Essa realidade é agravada por ações empresariais que mantêm a população trans fora dos espaços formais de trabalho, forçando-a, em muitos casos, à prostituição como única fonte de subsistência. As empresas, ao não adotarem políticas de equidade de gênero que incluam pessoas trans, reproduzem a lógica da exclusão e contribuem para o agravamento das vulnerabilidades dessa população (Nascimento; Richter, 2024, p. 92-94).

A exclusão da população trans do mercado formal de trabalho é uma das formas mais visíveis de violência estrutural no Brasil, reproduzindo desigualdades econômicas, sociais e simbólicas. Apesar de avanços legislativos, essa população segue majoritariamente relegada à informalidade, marginalização e ao trabalho sexual compulsório (Rezende *et al.*, 2022, p. 46). Dados de 2024 indicam que apenas 0,38% dos postos formais são ocupados por pessoas trans, revelando um quadro de marginalização quase total no mundo laboral (Benevides, 2024, p. 74).

Como destaca Benevides (2024, p. 81), “a rua se tornou um campo de batalha e, ao mesmo tempo, um lugar de construção de poder” para pessoas trans. O fato de que o mesmo país que mais consome pornografia trans também lidera as estatísticas de transfeminicídio denuncia a objetificação e a desumanização dessas pessoas em um ciclo de hipersexualização e eliminação (Benevides, 2023, p. 112).

Essa exclusão também é alimentada por fatores como baixa escolarização, ausência de políticas públicas efetivas e despreparo das empresas para lidar com identidades de gênero diversas: “a tentativa de acesso ao emprego formal para pessoas trans [...] ocorre em proporções indescritivelmente desiguais quando comparada a qualquer outro segmento minoritário” (Rezende *et al.*, 2022, p. 47).

Nesse contexto, pode-se afirmar a existência da omissão empresarial, que é fator contribuinte, ainda, para outro fenômeno central: a patrulha de gênero institucional, que restringe o acesso de pessoas trans a serviços, espaços e direitos. Em muitas empresas e instituições, o uso do nome social é negado, banheiros são controlados e ambientes de trabalho hostis se tornam insuportáveis (Oliveira *et al.*, 2024, p. 127–128). Tal realidade viola frontalmente os princípios de dignidade, igualdade e não discriminação.

Essa faceta da exclusão aponta para a persistência nas organizações um comportamento que Benevides (2022a) nomeia como “transfobia institucional silenciosa”, em que a ausência de políticas claras e de protocolos de inclusão resulta em práticas discriminatórias naturalizadas, como o não uso do nome social, a segregação em banheiros e a hostilidade cotidiana (Benevides, 2022b, p. 75–83). Mesmo em contextos que se dizem inclusivos, a presença de políticas

simbólicas sem mecanismos concretos de implementação apenas reforça o que Benevides (2023, p. 81) chama de “discurso de diversidade performativa”, que funciona como estratégia de marketing, sem impactos reais para a vida das pessoas trans.

Nesse cenário, a responsabilidade empresarial deve ser pensada como obrigação de evitar, mitigar e reparar danos causados ou permitidos por suas estruturas. Os POs, embora ainda de natureza voluntária, já impõem às empresas o dever de agir com diligência para prevenir violações a direitos humanos, especialmente de grupos vulneráveis como as pessoas trans (ONU, 2011, p. 6–7).

Portanto, a persistência das violências estruturais contra pessoas trans, em especial nos âmbitos do trabalho formal e do consumo, evidencia não apenas a omissão do Estado, mas também a responsabilidade ativa de empresas que se beneficiam da manutenção de hierarquias cisnormativas, racializadas e de classe. Romper com essa lógica exige políticas afirmativas robustas, reconhecimento da identidade de gênero como critério transversal de equidade e, sobretudo, *accountability* real por parte dos setores empresariais.

No plano internacional, a CIDH denuncia a impunidade sistemática nos crimes contra pessoas trans, a ausência de investigações qualificadas e a normalização da violência por preconceito, inclusive praticada por forças de segurança do Estado. A CIDH destaca que essas violências são frequentemente invisibilizadas ou tratadas como desvios individuais, quando na verdade se inscrevem em estruturas sociais que toleram, reforçam e reproduzem desigualdades (CIDH, 2015, p. 11-13).

A ausência de políticas ativas de inclusão trans, com metas, indicadores e responsabilização, reforça a cisnormatividade do ambiente corporativo. A título de contraste, o exemplo da legislação do Estado da Califórnia, nos EUA, oferece uma alternativa concreta. Lá, o respeito ao nome social, ao uso de banheiros compatíveis com a identidade de gênero e à cobertura de saúde para cuidados de afirmação de gênero são obrigações legais das empresas (California Civil Rights Department, 2022, p. 1-2).

No Brasil, embora existam campanhas de visibilidade e algumas ações corporativas pontuais, essas iniciativas raramente integram uma política empresarial com continuidade, orçamento e envolvimento da alta gestão. Como mostra a campanha da ONU *Free & Equal*, a transformação social exige compromissos públicos, campanhas amplas e envolvimento multissetorial, o que inclui não apenas governos, mas também empresas, escolas, mídia e organizações civis (ONU *Free & Equal*, 2021, p. 4-5).

Portanto, essa violência não é apenas física. É também simbólica, estrutural e institucional. Exige-se uma abordagem empresarial pautada na devida diligência, nos direitos humanos e na interseccionalidade. A invisibilidade da população trans nos quadros de pessoal, nos canais de denúncia, nas campanhas internas e nos conselhos administrativos não é coincidência, mas reflexo de um modelo corporativo que ainda valoriza uma aparência de diversidade, sem confrontar as bases estruturais da exclusão.

Confrontar essa realidade exige não apenas aderir aos POs, mas superá-los com mecanismos vinculantes, participação trans nos processos decisórios e políticas afirmativas que combatam a violência desde sua origem, inclusive aquela legitimada pela omissão empresarial.

Essa realidade se articula com barreiras institucionais e preconceitos enraizados nos processos de contratação, permanência e promoção, que impedem a participação plena das pessoas trans no mercado formal. Como observa Simões (2024, p. 36), a ausência de políticas corporativas efetivas de inclusão e diversidade acaba por normalizar a transfobia institucional silenciosa, contribuindo para um ambiente hostil e excludente.

Tais práticas empresariais e sociais, que perpetuam a marginalização trans, não podem ser dissociadas da lógica de funcionamento do sistema capitalista contemporâneo. Segundo Kurschner *et al.* (2023, p. 4), há uma clara contradição entre o discurso de diversidade propagado por muitas empresas e a realidade vivida por pessoas trans, em que prevalece o apagamento, o estigma e a naturalização da exclusão.

A marginalização também se estende ao espaço educacional. Como apontam Giusti *et al.* (2024, p. 170–171), a presença trans nas universidades brasileiras é inferior a 0,1%, revelando um sistema educacional estruturado a partir da cisnormatividade e da lógica meritocrática que ignora as desigualdades históricas. A falta de políticas públicas afirmativas e a inexistência de dados oficiais sobre estudantes trans reforçam esse quadro de apagamento institucional.

No mesmo sentido, os autores ressaltam que os ambientes universitários frequentemente reproduzem violências cotidianas, como a negação do uso de nome social e o impedimento de acesso a banheiros, o que compromete diretamente a permanência estudantil (Giusti *et al.*, 2024, p. 172).

Frente a isso, o setor privado precisa assumir responsabilidade não apenas pelo respeito às normas mínimas de direitos humanos, mas por sua omissão ativa na perpetuação de estruturas excludentes. Como pontua Simões (2024, p. 15), a construção de um mercado arco-íris real exige ações intersetoriais, compromissos jurídicos vinculantes e a presença efetiva de pessoas trans em posições de decisão dentro das corporações.

Enquanto persistirem políticas simbólicas não acompanhadas de medidas concretas, como metas de contratação, protocolos de proteção e mecanismos de denúncia efetivos, o discurso da diversidade continuará sendo capturado por estratégias de marketing: “diversidade performativa”.

BOAS PRÁTICAS, MECANISMOS DE REPARAÇÃO E ACCOUNTABILITY

A responsabilidade empresarial diante das violações de direitos humanos de pessoas trans não deve se limitar ao cumprimento de obrigações formais ou à adesão simbólica a políticas de diversidade. É necessário avançar na implementação de práticas estruturantes, mecanismos de reparação efetivos e instrumentos de *accountability* que respondam às especificidades das desigualdades estruturais, com especial atenção à interseccionalidade de gênero, raça e classe.

Diversas iniciativas têm demonstrado que é possível promover a inclusão efetiva de pessoas trans no ambiente corporativo, especialmente por intermédio de programas de empregabilidade, uso do nome social, formação de lideranças trans e adequação dos ambientes de trabalho.

A publicação Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destaca experiências concretas no Brasil em que algumas empresas implementam protocolos para o uso do nome social, formação de gestores em diversidade e criação de comitês internos de equidade. Um exemplo citado é o da empresa que adaptou vestiários e sanitários para o uso conforme a identidade de gênero e incluiu cláusulas antidiscriminatórias nos contratos (OIT; PNUD; UNAIDS, 2015, p. 62-68).

A publicação também apresenta dez compromissos empresariais com os direitos LGBT, que incluem o respeito à identidade de gênero, promoção de ambientes seguros, adoção de linguagem inclusiva e apoio à transição de pessoas trans no ambiente laboral (OIT; PNUD; UNAIDS, 2015, p. 74–76). Como já citado, os POs estabelecem três pilares fundamentais: o dever do Estado de proteger, a responsabilidade corporativa de respeitar e o acesso a mecanismos de reparação, desse modo, no campo empresarial, os pilares podem ser traduzidos na obrigação de implementar a devida diligência em direitos humanos, com foco nos riscos e impactos sobre grupos vulnerabilizados.

Nesses termos, o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável oferece um roteiro para empresas implementarem a devida diligência, com etapas como identificação de impactos reais e potenciais, mitigação de danos, engajamento com partes interessadas e prestação de contas (OCDE, 2018, p. 14-34). Além disso, o documento reconhece a importância da abordagem interseccional, orientando que empresas levem em consideração as especificidades de gênero, identidade de gênero e raça na análise de seus impactos (OCDE, 2018, p. 41).

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2023) complementam esse esforço ao reforçar a necessidade de proteção a grupos em risco, exigindo que empresas adaptem sua conduta à realidade de populações vulneráveis, como pessoas trans, inclusive em processos de contratação e relacionamento com comunidades (OCDE, 2023, p. 4-5).

O acesso à reparação é parte essencial do dever empresarial em matéria de direitos humanos. Segundo o Guia da FIDH sobre mecanismos de recurso, as vítimas de abusos têm à disposição instâncias nacionais e internacionais, como os Pontos de Contato Nacionais da OCDE, ouvidorias independentes, comissões de ética corporativa e canais internos de denúncia (FIDH, 2016, p. 5-6).

Contudo, para que esses mecanismos sejam eficazes, é necessário que sejam acessíveis, confidenciais, independentes e com poder resolutivo real. Além disso, é fundamental que os canais internos contem com representação da diversidade e contemplem ações afirmativas para garantir que pessoas trans possam recorrer sem medo de retaliação. A FIDH recomenda também que empresas participem de pactos voluntários e compromissos multilaterais, como o Pacto Global da ONU, desde que vinculados a processos de monitoramento externo e com participação social (FIDH, 2016, p. 7).

Com base nos documentos analisados, é possível sugerir os seguintes aprimoramentos para a responsabilização empresarial em casos de violações de direitos de pessoas trans: (1) Criação de protocolos específicos de devida diligência com enfoque de gênero e identidade de gênero; (2) Obrigatoriedade de auditorias externas e relatórios públicos de impacto em direitos humanos, com dados desagregados por identidade de gênero; (3) Participação de pessoas trans

nos conselhos consultivos e comitês de diversidade das empresas; (4) Previsão de cláusulas reparatórias nos contratos com terceiros, incluindo sanções por práticas discriminatórias; (5) Fortalecimento da regulamentação estatal, com base em marcos internacionais, para tornar os compromissos empresariais efetivamente vinculantes.

A pesquisa de Santos e Silva (2023), ao revisar práticas adotadas por empresas brasileiras, destaca um conjunto de compromissos concretos assumidos por corporações alinhadas aos princípios da diversidade e inclusão. Dentre eles, merece destaque a adoção de protocolos de atendimento com uso do nome social, treinamentos regulares sobre diversidade e a criação de comitês internos de equidade (Santos; Silva, 2023, p. 34-40).

A implementação dessas ações depende do engajamento da alta gestão, da presença de indicadores de desempenho relacionados à diversidade e da participação ativa de pessoas LGBTQIA+ nos processos decisórios (Santos; Silva, 2023, p. 36). A ausência de políticas formais pode transformar a diversidade em um discurso vazio, desprovido de materialidade na prática organizacional.

Instrumentos como o Índice de Inclusão LGBTI, proposto pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), oferecem ferramentas concretas para monitorar o grau de inclusão de pessoas LGBTQIA+ com base em cinco dimensões: saúde, bem-estar econômico, educação, participação política e segurança (Badgett; Sell, 2018, p. 6). Esse índice propõe indicadores qualitativos e quantitativos que podem ser adaptados a contextos nacionais e corporativos.

Em sua implementação piloto, o PNUD identificou que a inclusão de pessoas trans é sistematicamente inferior à dos demais grupos LGBTQIA+. Os dados apontam também a importância de envolver a sociedade civil no desenvolvimento e validação dos indicadores para garantir fidedignidade, representatividade e efetividade dos resultados (UNDP, 2024, p. 6-8). Essa metodologia pode ser incorporada pelas empresas em suas políticas de devida diligência em direitos humanos, permitindo uma análise interseccional dos impactos, como recomendado pelos POs.

A *World Benchmarking Alliance* (WBA) propõe uma abordagem robusta de responsabilização corporativa, com foco na avaliação contínua das empresas em relação a seus compromissos com os direitos humanos. O relatório anual da entidade aponta que 97% das empresas avaliadas no setor pesqueiro global não possuem processos mínimos de devida diligência, mesmo em setores de alto risco (WBA, 2021, p. 14).

Essa lacuna reforça a necessidade de mecanismos externos de avaliação e monitoramento, como *benchmarks* setoriais e pactos voluntários com métricas públicas, capazes de incentivar transparência, comparabilidade e pressão social estruturada. O trabalho da WBA ainda evidencia que a ausência de indicadores vinculantes ou de governança intergovernamental contribui para a ineficácia dos compromissos empresariais, mesmo aqueles vinculados à Agenda 2030 (WBA, 2021, p. 10-13).

No sentido de dever de reparação, presente nos POs, um dos avanços destacados no documento é que os Estados devem garantir remédios eficazes e acessíveis para violações, e que

as empresas, por sua vez, devem cooperar com mecanismos judiciais e não judiciais, inclusive canais internos e pactos multissetoriais (Ruggie, 2012, p. 5-6).

A Agenda 2030 apresenta um importante suporte normativo para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, vinculando desenvolvimento econômico à equidade e à não discriminação. O ODS 5 (igualdade de gênero) e o ODS 10 (redução das desigualdades) reafirmam o compromisso dos Estados e empresas com a promoção de condições de vida dignas, reconhecendo que “ninguém deve ser deixado para trás” (ONU, 2015, p. 2).

A promoção de sociedades pacíficas, justas e inclusivas (ODS 16) está diretamente conectada ao combate à discriminação de gênero e identidade de gênero nas relações trabalhistas, reforçando a urgência de parcerias efetivas (ODS 17) entre empresas, sociedade civil e governos.

A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT, é outro marco relevante, ao propor diretrizes para promover o trabalho digno, com ênfase na formação, condições de trabalho e igualdade de tratamento para grupos marginalizados (OIT, 2017, p. 2-3). O documento encoraja o diálogo social como estratégia de resolução de conflitos e construção de ambientes corporativos inclusivos.

A referida Declaração também prevê que empresas devem alinhar suas práticas às normas internacionais do trabalho, incluindo a promoção de igualdade de oportunidades e respeito à diversidade, o que implica ações afirmativas para a inclusão de pessoas trans nos quadros funcionais.

Apesar do papel importante dos POs, autores como Surya Deva e David Bilchitz defendem que a responsabilidade empresarial deve ir além da lógica voluntarista e assumir contornos de obrigação jurídica vinculante. Para os autores, “respeitar direitos humanos” não é suficiente se não vier acompanhado de deveres legais, *enforcement* estatal e responsabilização efetiva por omissões (Deva; Bilchitz, 2013, p. 3-4). A ausência de mecanismos de *enforcement* estatal, especialmente nos países do Sul Global, contribui para o aprofundamento da lacuna de governança, permitindo que empresas mantenham posturas de complacência diante de violações, inclusive transfóbicas, no local de trabalho.

Durante o governo Bolsonaro (2019-2022), houve um desmantelamento sistemático das políticas públicas de direitos humanos, especialmente voltadas às populações historicamente marginalizadas, como a comunidade LGBTI+. Segundo Fernandes *et al.* (2024, p. 6), esse período foi marcado por “mudanças disruptivas deliberadas” que enfraqueceram o Estado e comprometeram a continuidade de ações inclusivas, gerando um ambiente hostil à diversidade e à *accountability* social.

A reconstrução dessas políticas passa, necessariamente, pela retomada de diálogo interinstitucional com a sociedade civil e pelo fortalecimento de mecanismos participativos como conselhos, ouvidorias e pactos multissetoriais. Nesse contexto, a responsabilização empresarial deve ser entendida como parte de uma arquitetura mais ampla de governança democrática dos direitos humanos, baseada na transversalidade de gênero, raça e orientação sexual.

A CIDH destacou, em seu relatório de 2021 sobre o Brasil, que apesar de avanços legislativos, as políticas públicas voltadas à população LGBTI+ enfrentaram retrocessos

significativos, como cortes orçamentários, extinção de conselhos participativos e enfraquecimento institucional (CIDH, 2021, p. 12–13). A CIDH alertou para o aumento de discursos de ódio com base na identidade de gênero e criticou a ausência de medidas reparatórias adequadas para vítimas de violência institucional.

A comissão também recomendou que os Estados e demais agentes públicos e privados adotem mecanismos de prevenção e reparação com base em dados desagregados e construam respostas sensíveis à interseccionalidade. Tais orientações são especialmente relevantes para empresas que desejam alinhar-se às normas internacionais de conduta empresarial responsável (CIDH, 2021).

O Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) também apontou retrocessos na atuação do Estado em temas cruciais como saúde, segurança e igualdade de acesso a direitos por parte da população LGBTI+. O órgão produziu uma série de recomendações ao Estado brasileiro, entre elas, a necessidade de regulamentar protocolos de atendimento com base na identidade de gênero e criar mecanismos internos para responsabilização de empresas que discriminam com base em identidade de gênero (CNDH, 2023, p. 4-5).

O CNDH ressaltou a importância de construir uma política nacional de direitos humanos empresarial com mecanismos vinculantes, incluindo devida diligência obrigatória, ouvidorias independentes, acesso à informação e sistemas de sanção efetiva para empresas que praticam ou se omitem diante de violações (CNDH, 2023).

Portanto, conclui-se que a efetivação dos direitos humanos da população trans no campo empresarial exige mais do que compromissos retóricos: demanda a implementação de práticas concretas, mecanismos de reparação acessíveis e instrumentos de *accountability* com enfoque interseccional.

Boas práticas já demonstraram que é possível transformar estruturas corporativas por intermédio de protocolos de inclusão, políticas afirmativas e processos de devida diligência. No entanto, tais medidas só serão eficazes se acompanhadas de monitoramento independente, participação social e marcos jurídicos vinculantes.

Para superar a lacuna entre discurso e prática, é fundamental que empresas assumam responsabilidades claras diante das desigualdades estruturais que afetam pessoas trans, contribuindo ativamente para a construção de ambientes de trabalho justos, seguros e diversos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar os limites do modelo voluntarista que orienta os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, examinando de que modo a omissão empresarial diante das violências estruturais vividas por pessoas trans contribui para a reprodução de desigualdades e discutindo, em perspectiva interseccional, mecanismos de reparação e *accountability* capazes de promover uma responsabilização corporativa mais efetiva.

Nesse sentido, as considerações aqui apresentadas retomam a questão que orientou o estudo: como as empresas têm contribuído, ativamente ou passivamente, para a reprodução das

desigualdades estruturais vividas por pessoas trans, e em que medida os POs oferecem um marco normativo adequado para a responsabilização corporativa?

No primeiro eixo, foi apresentado o arcabouço jurídico e normativo que estrutura a pauta trans no campo das empresas e direitos humanos. A análise evidenciou que, embora os POs e outros instrumentos internacionais reforcem o dever empresarial de respeitar e proteger os direitos humanos, sua natureza não vinculante e a ausência de mecanismos obrigatórios de devida diligência limitam sua eficácia, especialmente frente às vulnerabilidades interseccionais vividas por pessoas trans.

No segundo eixo, explicitou-se como as empresas, ao se omitirem frente às violências estruturais e ao manterem práticas discriminatórias, atuam como agentes reprodutores da exclusão. A invisibilização de identidades trans nos espaços corporativos, a ausência de políticas afirmativas e a prevalência da “diversidade performativa” configuram formas concretas de cumplicidade com a transfobia estrutural, reforçando hierarquias cisnormativas racializadas e classistas.

Já o terceiro eixo buscou apontar caminhos possíveis para a superação desse cenário, reunindo boas práticas, instrumentos de reparação e mecanismos de *accountability* com base em experiências nacionais e internacionais. Destacou-se que, embora haja avanços pontuais e compromissos voluntários promissores, a ausência de normas obrigatórias, monitoramento independente e participação efetiva de pessoas trans nos processos decisórios continua a minar os impactos transformadores dessas iniciativas.

Diante do exposto, conclui-se que os POs constituem um marco normativo político internacional essencial para orientar a responsabilização corporativa em matéria de direitos humanos. Contudo, por não possuírem caráter vinculante, sua capacidade de assegurar respostas efetivas às desigualdades estruturais que afetam a população trans depende de medidas complementares de implementação, fiscalização e formulação de políticas públicas.

Frente a esse quadro, os principais fatores que reduzem a efetividade prática dos POs residem em seu caráter não vinculante, na ausência de mecanismos obrigatórios de devida diligência, na fragilidade dos instrumentos de monitoramento e sanção e na baixa participação de pessoas trans nos processos decisórios.

Soma-se a isso a permanência de práticas empresariais marcadas pela invisibilização, pela omissão diante das violências estruturais e pela reprodução de uma diversidade meramente performativa. A superação desse déficit exige, portanto, uma transformação estrutural da governança empresarial dos direitos humanos, ancorada em obrigações jurídicas vinculantes, práticas de devida diligência com enfoque interseccional e mecanismos reais de reparação.

Somente por intermédio de uma ação corporativa comprometida com a justiça social, e não apenas com a imagem institucional, será possível enfrentar, de modo substantivo, a necropolítica que permeia a exclusão de pessoas trans nos mercados, nas instituições e na vida pública.

Agradecimentos

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR) e ao Grupo de Pesquisa Empresas e Direitos Humanos (PPGD/PUCPR) pelo acolhimento acadêmico.

REFERÊNCIAS

BADGETT, M. V. L.; SELL, Randall. *A set of proposed indicators for the LGBTI Inclusion Index*. New York: UNDP, 2018.

BENEVIDES, Bruna G. *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021*. Brasília: ANTRA; Distrito Drag, 2022a.

BENEVIDES, Bruna G. *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023*. Brasília: ANTRA; Distrito Drag, 2024.

BENEVIDES, Bruna G. *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024*. Brasília: ANTRA; Distrito Drag, 2025.

BENEVIDES, Bruna G. *Transfobia institucional silenciosa*. Dossiê 2022. Brasília: ANTRA; Distrito Drag, 2022b.

BENTO, Berenice. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Salvador: EDUFBA, 2012.

BOURKE-MARTIGNONI, Joanna; UMLAS, Elizabeth. Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches. *Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights*, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4275/DF – Ação Direta de Inconstitucionalidade*. Rel. Min. Edson Fachin, j. 01 mar. 2018.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. *Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT*. Brasília: SEDH, 2009.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

BUTLER, Judith. *Quadros de guerra: quando a vida é passível de luto?* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CALIFORNIA CIVIL RIGHTS DEPARTMENT. *The rights of employees who are transgender or gender nonconforming – Fact Sheet*. Sacramento: CRD, 2022.

CARAVACA-MOREIRA, Matheus; PADILHA, Davi. Necropolítica trans: o corpo desumanizado como alvo do Estado e da sociedade. *Revista Gênero e Direito*, v. 7, n. 4, p. 1–20, 2018.

CIDH – COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Violência contra pessoas LGBTI na América Latina e Caribe*. Washington, DC: CIDH, 2015.

CIDH – COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Situation of human rights in Brazil*. Washington: OEA, 2021.

CNDH – CONSELHO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. *Report on Brazil for the Human Rights Committee 138th Session*. Brasília: CNDH, 2023.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Paris: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David (org.). *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?* Cambridge University Press, 2013.

FERNANDES, Antônio Sérgio Araújo et al. Dismantling and reconstruction of public policies in Brazil: from Bolsonaro's destruction to the possibilities of union to rebuild. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 16, n. 2, 2024.

FIDH – FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Corporate accountability for human rights abuses: a guide for victims and NGOs on recourse mechanisms*. 3. ed. Paris: FIDH, 2016.

GIUSTI, Gabriel Morales et al. População Trans* e a universidade: transições, permanência e pertencimento. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, v. 10, n. 1, p. 169–174, 2024.

GRZYWNOWICZ, Micah; DAHLBECK, Anders; KÖNIG-REIS, Saionara. *Leveraging Human Rights and the 2030 Agenda for Inclusive, Data-Driven, and Rights-Based Policies for Sexual and Gender Minorities*. Copenhagen; Stockholm: The Danish Institute for Human Rights; The Swedish Federation for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and Intersex Rights, 2020.

KURSCHNER, Rafael de Lima et al. As relações entre gênero, prostituição e saúde mental: a mulher transgênera em situação de vulnerabilidade social no Brasil. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, v. 8, n. 2, p. 1–10, 2023.

MASCARNEHAS OLIVEIRA, Ester et al. Vivências de pessoas transgêneras em instituições de saúde e de educação. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, v. 10, n. 2, p. 125–128, 2024.

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos - PIDCP*. Nova York, 1966.

NASCIMENTO, Paloma Campos do; RICHTER, Marc François. Estimulando a equidade de gênero nas empresas/organizações. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, v. 10, n. 1, p. 92–94, 2024.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável*. Paris: OCDE, 2023.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável*. Paris: OCDE, 2018.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. New York; Geneva: United Nations, 2011.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nova York: Nações Unidas, 2015.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social*. 5. ed. Genebra: OIT, 2017.

OIT; PNUD; UNAIDS. *Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho: construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homofobia e transfobia*. 2. ed. Brasília: OIT/ONU, 2015.

PAMPLONA, Danielle Anne. Um projeto comum para a América Latina e os impactos das empresas em direitos humanos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, 2019.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. *Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Yogyakarta, 2006.

REZENDE, Bruno de Avelar et al. (Trans)gredindo preconceitos? A escassez de travestis e transexuais no mundo do trabalho. *Historiae, Rio Grande*, v. 13, n. 1, p. 45–71, 2022.

ROLAND, Manoela Carneiro. A agenda de direitos humanos e empresas e o debate sobre transição energética. *Revista Homa Publica*, v. 8, n. 1, jan.–jul. 2024.

ROLAND, Manoela Carneiro et al. Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV*, v. 14, n. 2, p. 393–417, 2018.

RUGGIE, John. *Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar*. São Paulo: Conectas, 2012.

SANTOS, Everton Junio dos; SILVA, Glafr José Albino da. *Práticas para inclusão de pessoas LGBTQIA+ nas empresas: uma revisão narrativa*. Florianópolis: UFSC, 2023.

SIMÕES, Nathan Chagas. *Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro: interfaces entre direitos humanos e empresas*. João Pessoa: UFPB, 2024. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas) – Universidade Federal da Paraíba.

TAQUES, João Daniel Vilas Boas; FACHIN, Melina. Direito de (trans)cender: o direito humano à identidade de gênero no âmbito do sistema interamericano de direitos humanos. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 24, n. 2, p. 275–311, 2023.

UNDP – UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. *Report on the Pilot Implementation of the LGBTI Inclusion Index*. New York: UNDP, 2024.

UNDP; UNWG. *Gender Guidance for the Guiding Principles on Business and Human Rights: Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. New York: UNDP, 2019.

UN FREE & EQUAL. *Impact Report 2021*. United Nations Human Rights Office, 2021.

UNWG – UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. *Report to the 79th Session of the UN General Assembly on Respecting the Rights of LGBTI People in the Context of Business Activities*. New York: UN, 2024.

WBA – WORLD BENCHMARKING ALLIANCE. *Annual Report 2021*: Closing the Corporate Accountability Gap. Amsterdam: WBA, 2021.