



## Visão do Direito



Philippe Marques

Coordenador da Controladoria Jurídica na Nicoli Advogados. Graduado em direito pela Universidade Salgado de Oliveira e especialista em gestão jurídica e segurança processual

# Sem diversidade, sem progresso

Os programas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) têm desempenhado um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. No entanto, o encerramento dessas iniciativas levanta preocupações significativas, especialmente sob a perspectiva da legislação trabalhista e do impacto social nas relações de trabalho.

Esses programas contribuem diretamente para a inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, negros, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Quando uma empresa decide encerrar essas iniciativas, há um potencial retrocesso nas políticas de igualdade. Além disso, a legislação trabalhista brasileira exige que as empresas garantam condições igualitárias, o que inclui a prevenção da discriminação e a promoção da diversidade. Sem essas iniciativas, o atendimento a essas exigências pode ser prejudicado.

O ambiente de trabalho pode se tornar mais propenso a casos de assédio com o fim dos programas de DEI, pois essas iniciativas ajudam a criar uma cultura de respeito e conscientização. Elas promovem treinamentos para identificar e evitar comportamentos inadequados, estabelecem políticas claras contra discriminação e assédio, além de incentivar uma comunicação aberta sobre esses temas. Sem essas práticas, pode haver maior tolerância ou negligência em relação a comportamentos problemáticos. Todavia, a ausência de ações voltadas à inclusão pode fortalecer preconceitos e desigualdades já

existentes, tornando mais difícil para grupos minoritários denunciarem abusos ou se sentirem protegidos no ambiente corporativo.

Efetivamente, os trabalhadores podem se proteger juridicamente buscando amparo nas normas existentes, que podem ser esclarecidas ao consultar um advogado de confiança. As denúncias aos órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), também são ferramentas importantes para manter a integridade das interações profissionais e assegurar o cumprimento das normas trabalhistas.

Do ponto de vista jurídico, as empresas podem alegar questões financeiras ou a busca por maior eficiência operacional para justificar o fim das iniciativas de DEI. Contudo, essa decisão pode ser interpretada como antijurídica se resultar em práticas discriminatórias ou no descumprimento de obrigações legais. Empresas devem tomar cuidado para que suas ações não sejam vistas como um retrocesso em termos de direitos trabalhistas e sociais.

Recentemente, grandes empresas globais, como a Meta e a Amazon, anunciaram o encerramento de seus programas de DEI. Mark Zuckerberg, CEO da Meta, comentou em entrevista que “energia masculina, eu acho que é boa, e obviamente a sociedade tem bastante disso, mas acho que a cultura corporativa estava realmente tentando se afastar disso”. Além disso, a vice-presidente de Recursos Humanos da Meta afirmou que a decisão foi influenciada pelo “cenário legal e político em evolução” nos Estados Unidos. Esses posicionamentos levantam

questionamentos sobre as reais motivações por trás do fim dessas iniciativas, além do impacto que podem gerar, especialmente em contextos internacionais onde a legislação e as necessidades sociais são diferentes.

As empresas globais que encerram suas políticas de DEI podem gerar impactos negativos para trabalhadores no Brasil, onde há uma legislação específica que protege e sustenta a inclusão. Ainda que a matriz de uma empresa não priorize essas iniciativas, filiais brasileiras precisam seguir as normas locais, como as cotas para pessoas com deficiência e a garantia de equidade.

Ao buscar uma nova oportunidade, é fundamental observar como a empresa trata questões de diversidade e igualdade. Avaliar o histórico da organização em termos de inclusão e analisar seu código de ética pode ajudar a identificar sinais de comprometimento ou negligência quanto à diversidade.

Dessa forma, o fim das iniciativas de DEI pode ameaçar a implementação efetiva de leis que buscam promover a inclusão de pessoas com deficiência e outros grupos vulneráveis, como a LBI e outras normas.

Entretanto, é importante destacar que a LBI é uma lei regulamentada e com baixa possibilidade de revogação, o que significa que, juridicamente, ela não está ameaçada. A verdadeira ameaça a essa lei reside na falta de conscientização sobre sua importância. Empresas que descumprirem a norma podem sofrer sanções legais e perder credibilidade no mercado, o que reforça a necessidade de seu cumprimento integral.

Sem programas de DEI, as barreiras

históricas enfrentadas por minorias podem ser reforçadas, dificultando o acesso a oportunidades e perpetuando desigualdades estruturais. Por outro lado, empresas que investem em diversidade frequentemente colhem benefícios, como maior inovação, engajamento dos colaboradores e reputação positiva.

Vale ressaltar que os programas de DEI não têm o objetivo de oferecer empregos a candidatos não qualificados em detrimento de outros. Eles visam abordar barreiras sistêmicas que historicamente excluíram certos grupos, como vieses em recrutamento, promoção e cultura organizacional. Uma iniciativa de DEI bem projetada busca nivelar o campo de jogo, não criar discriminação reversa.

No contexto dos Estados Unidos, vale observar que a decisão pelo fim das políticas de diversidade aparenta ser mais influenciada por fatores políticos do que sociais. Isso demonstra a necessidade de um olhar atento para garantir o avanço na inclusão, não permitindo que ele seja comprometido por mudanças de direcionamento que não refletem as reais necessidades dos trabalhadores e da sociedade.

A eliminação de programas de Diversidade, Equidade e Inclusão representa um risco significativo não apenas para os trabalhadores, mas também para a própria sustentabilidade das empresas. Promover um ambiente inclusivo não é apenas uma questão de cumprir leis, mas de reconhecer que a diversidade enriquece e fortalece as organizações. Portanto, é essencial que empresas, trabalhadores e a sociedade continuem alinhados a esses princípios.



Paulo Roque

Advogado especialista em direito do consumidor

## Consultório jurídico

**A atriz Ingrid Guimarães, em viagem dos Estados Unidos para o Brasil, foi obrigada a desocupar o assento na classe premium economy para que um passageiro da executiva se sentasse. O problema é que o assento dele estava quebrado. A atriz contou nas redes sociais que passou um enorme constrangimento porque não aceitava trocar, uma vez que pagou por aquele lugar e não tinha nada a ver com o estrago na**

**executiva. Mesmo assim, foi forçada a mudar para a classe econômica. Qual é o direito dela agora?**

A consumidora tinha o direito inquestionável de permanecer no assento que contratou, e a companhia aérea não poderia obrigá-la a sair. O contrato de transporte aéreo estabelece que o passageiro tem direito à prestação do serviço conforme foi contratado, ou seja, a companhia deveria garantir que ela viajasse na Premium Economy, classe pela qual pagou. A conduta da empresa violou princípios fundamentais do Código de Defesa do Consumidor (CDC).

Direito ao cumprimento da oferta e do contrato:

Pelo artigo 30 do CDC, toda oferta feita pelo fornecedor vincula o contrato. Assim, ao vender a passagem na Premium Economy, a empresa tinha a obrigação legal de cumprir o que prometeu.

O artigo 35 do CDC reforça que, caso o fornecedor se recuse a cumprir a oferta, o consumidor pode exigir o cumprimento forçado, aceitar um produto/serviço equivalente ou rescindir o contrato com perdas e danos.

A empresa deveria ter encontrado outra solução para o problema na classe executiva, sem prejudicar a passageira, que não tinha qualquer responsabilidade pelo defeito no assento do outro passageiro. O problema era da empresa, não da consumidora

Diante da violação contratual, a passageira pode exigir:

— Reembolso da diferença de valores entre as classes Premium Economy e Econômica (art. 20 do CDC);

— Indenização por danos morais, pelo constrangimento e pela falha grave na prestação do serviço;

— Multa administrativa, caso denuncie o caso à Anac ou ao Procon;

A consumidora tinha o direito garantido de viajar na categoria que comprou. A empresa violou esse direito ao obrigá-la a mudar para um serviço inferior, configurando uma prática abusiva passível de reparação.