



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDERSON LUIZ PINTO DE MELO
TIAGO SANTANA CARVALHO

INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Salvador – Bahia
2024

ANDERSON LUIZ PINTO DE MELO
TIAGO SANTANA CARVALHO

INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof^ª. Lea Maria Bomfim Andrade Medeiros

Salvador – Bahia
2024

ANDERSON LUIZ PINTO DE MELO
TIAGO SANTANA CARVALHO

INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração no Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, ____ de junho de 2024.

Banca Examinadora:

Prof^a. Lea Maria Bomfim Andrade Medeiros
Universidade Católica do Salvador
Orientadora

Prof^a. Adriana Rezende Rangel
Universidade Católica do Salvador
Avaliadora

Prof^a. Ana Paula Alves Gomes
Universidade Católica do Salvador
Avaliadora

INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

ANDERSON LUIZ PINTO DE MELO¹

TIAGO SANTANA CARVALHO²

Resumo

O presente estudo tem como objetivo geral analisar os impactos da gestão de pessoas baseada no processo de inclusão e diversidade dentro da organização, investigando como esses elementos influenciam a cultura organizacional, o desempenho dos colaboradores e a reputação da empresa. E como objetivos específicos, temos: identificar os principais conceitos e teorias relacionadas à gestão de pessoas, inclusão e diversidade no ambiente organizacional; analisar as práticas de gestão de pessoas adotadas pela organização em relação à inclusão e diversidade; e avaliar o impacto dessas práticas na cultura organizacional, considerando aspectos como clima organizacional, satisfação dos colaboradores e identificação com os valores da empresa. A pergunta norteadora, se deu a partir do pensamento de "Como a implementação eficaz de práticas de inclusão e diversidade na gestão de pessoas impacta a cultura organizacional e o desempenho dos colaboradores em uma organização?" A inclusão e a diversidade têm se tornado temas cada vez mais relevantes nas organizações contemporâneas, não apenas como uma questão de responsabilidade social, mas também como um fator determinante para o sucesso organizacional. A gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção desses valores, pois é responsável por criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, capaz de atrair, reter e motivar talentos diversos. Este artigo pretende atender aos envolvidos direta e indiretamente na área da Administração Pública e Privada, voltando-se à necessidade da conscientização da inclusão e diversidade nas empresas. A metodologia se trata de um estudo do tipo levantamento bibliográfico, e para o seu desenvolvimento foram escolhidos as bases de dados Scielo (Scientific Electronic Library Online), acessados via internet, foram selecionados artigos e materiais de pesquisa que se adequassem ao tema escolhido, e publicados nos últimos anos. Conclui-se que ao promover um ambiente onde todos os indivíduos têm a oportunidade de contribuir plenamente, as empresas não apenas melhoram seu desempenho interno, mas também fortalecem sua posição no mercado global, garantindo um crescimento sustentável e uma vantagem competitiva duradoura.

Palavras-Chave: Administração. Inclusão. Diversidade. Organizações.

¹ Discente do Curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Católica do Salvador, 8º Semestre. E-mail: andersonluz.melo@ucsal.edu.br

² Discente do Curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Católica do Salvador, 7º Semestre. E-mail: tiago.carvalho@ucsal.edu.br

INTRODUÇÃO

No século XXI, as questões de inclusão e diversidade emergem como pilares fundamentais para o sucesso e sustentabilidade das organizações. Mais do que uma obrigação ética ou legal, a promoção de um ambiente inclusivo e diversificado revela-se uma estratégia essencial para fomentar a inovação, melhorar a tomada de decisões e garantir uma competitividade saudável em um mercado globalizado.

A inclusão e a diversidade não apenas promovem uma cultura organizacional mais rica e equitativa, mas também potencializam o engajamento e a satisfação dos funcionários, ampliando o alcance e a compreensão das empresas sobre diferentes mercados e públicos. Este cenário evidencia que, para prosperar em um mundo cada vez mais interconectado e dinâmico, as organizações precisam incorporar a diversidade e a inclusão como elementos centrais em suas práticas e políticas.

A ideia de pesquisar sobre este assunto surgiu da motivação em promover ações de resgate do interesse da inserção de diversos grupos dentro da organização, visando o sucesso da mesma. O presente trabalho justifica-se pela relevância de compreender como a implementação eficaz de práticas de inclusão e diversidade na gestão de pessoas impacta a cultura organizacional e o desempenho dos colaboradores em uma organização.

O objetivo geral deste artigo é analisar os impactos da gestão de pessoas baseada no processo de inclusão e diversidade dentro da organização, investigando como esses elementos influenciam a cultura organizacional, o desempenho dos colaboradores e a reputação da empresa. E como objetivos específicos, temos: identificar os principais conceitos e teorias relacionadas à gestão de pessoas, inclusão e diversidade no ambiente organizacional; analisar as práticas de gestão de pessoas adotadas pela organização em relação à inclusão e diversidade; e avaliar o impacto dessas práticas na cultura organizacional, considerando aspectos como clima organizacional, satisfação dos colaboradores e identificação com os valores da empresa.

Estudos têm demonstrado que organizações que adotam práticas inclusivas e diversas em sua gestão de pessoas tendem a ser mais inovadoras, criativas e resilientes, além de apresentarem melhores resultados financeiros e maior capacidade de

adaptação às mudanças do mercado. Além disso, a inclusão e a diversidade podem contribuir para a melhoria do clima organizacional, a redução de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo.

Diante desse exposto, é fundamental compreender os impactos da gestão de pessoas a partir do processo de inclusão e diversidade dentro da organização. Esta pesquisa se justifica pela relevância do tema para a área de gestão de pessoas e para as organizações como um todo, contribuindo para o desenvolvimento de práticas mais inclusivas e diversas, capazes de promover um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e eficaz.

A liderança desempenha um papel fundamental na promoção e sustentação de uma cultura organizacional inclusiva e diversa. Ela não apenas estabelece o tom e os valores da organização, mas também influencia diretamente a forma como os colaboradores são tratados e como as políticas de inclusão e diversidade são implementadas e vivenciadas no dia a dia.

Passa-se a analisar os aspectos e conflitos, o processo de gestão de pessoas, dentro da organização. Mostrando os caminhos para se obter o sucesso organizacional e a boa convivência entre membros da equipe. Pode-se deduzir que a vida é resultado das escolhas. A liberdade e a responsabilidade de escolher para onde seguir, é algo comum a todos; mas vale ressaltar que tudo na vida tem seu preço e somos responsáveis pelos nossos atos. Não nascemos com um determinado comportamento como se fosse um instinto, mas o adquirimos com o tempo, com a vida ou o conquistamos por hábito.

Para ser um grande líder, não importa o tamanho dos grandes desafios que se tenha conquistado a riqueza que acumulou, o poder e o respeito que atingiu, haverá sempre um novo desafio à frente. É preciso crescer através de sempre encontrar oportunidades nas escolhas; é preciso conviver e é na convivência, na vida social e comunitária, que o ser humano se descobre e se realiza enquanto um ser moral e ético.

A metodologia consiste em um estudo de levantamento bibliográfico, utilizando bases de dados como Scielo (Scientific Electronic Library Online), acessadas via internet. A pesquisa foi complementada com consulta a livros, revistas técnicas e jornais. Foram utilizados para se obter os dados necessários a serem transformados em informações para melhor entendimento do assunto analisado e pesquisado.

O presente estudo buscou-se obter o máximo de informações que permitem o amplo conhecimento, quanto a investigação ela será descritiva, porque visa descrever percepções, expectativas, explicações e justificativas de como o ser humano é tratado.

2 INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A inclusão diz respeito a abranger, introduzir, nos dando uma alusão mais ampla de total e incondicional inserção. É uma ação combatente à exclusão social geralmente ligada a pessoas com deficiência física e mental, minorias raciais, entre outras, tendo o objetivo de oferecer a estas a oportunidade de participarem de benefício antes exclusivo de uma certa parte da sociedade.

Segundo Mantoan (2005, p.26), “inclusão é a nossa capacidade de entender e reconhecer o outro e assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós”. Para ela, a educação inclusiva acolhe todas as pessoas sem exceções.

Segundo Paciello (2000, p.20), “a maioria das pessoas com deficiência requer de dispositivos assistivos ou adaptáveis para auxiliá-los a ler o conteúdo da página web”. O campo de tecnologia de deficiência se refere a esses dispositivos por vários nomes, como sistemas de acesso, tecnologias assistivas e tecnologias adaptativas.

Apesar dos avanços tecnológicos e dos progressos da ciência, as pessoas com deficiência são consideradas fora dos padrões da normalidade, estas são vítimas constantes do preconceito sendo discriminadas e esse fato interfere no seu acesso à escola e ao trabalho. Atualmente busca-se transformar essas posturas constatadas ao longo da história das sociedades através de uma educação inclusiva.

É correto afirmar que os direitos humanos são universais e devem ser aplicados a todas as pessoas. Em se tratar de pessoas com deficiência física e motora; a acessibilidade ou o direito à reabilitação permitem com que essas tenham o acesso ao trabalho, à educação e ao lazer.

O processo de construção dos direitos humanos das pessoas com deficiência, no entanto, assim como o de outros grupos discriminados da população, não começa com a legalidade de textos, mas com a legitimidade de ações de pessoas e grupos organizados que, por meio da pressão social,

reivindicam direitos humanos e impulsionam a mudança, adequação e implementação da legislação (HAZARD, GALVÃO FILHO E REZENDE, 2007,p. 42).

A Constituição Federal de 1988, defende a promoção do bem de todos, em igualdade, sem quaisquer forma de discriminação seja ela racial, de sexo, idade, entre outros; ou seja estabelece que todos são iguais perante a lei.

A Declaração de Salamanca (1994), criada na cidade de Salamanca (Espanha), aponta as necessidades de políticas públicas e educacionais que venham a atender a todas as pessoas de modo igualitário, independente das suas condições pessoais, sociais, econômicas e socioculturais. Este documento destaca também a necessidade da inclusão educacional dos indivíduos que apresentam necessidades educacionais especiais, ou seja, enfatiza a importância da inclusão, especialmente de jovens e crianças, portadoras de deficiências que devem ter acesso às escolas regulares, adequando – se através de uma pedagogia que atenda a tais necessidades.

A inclusão e diversidade nas organizações são temas fundamentais na gestão contemporânea, pois refletem a valorização da pluralidade e o respeito à individualidade de cada colaborador. A inclusão diz respeito à integração de pessoas de diferentes origens, características e habilidades em um mesmo ambiente de trabalho, garantindo que todos tenham oportunidades iguais de desenvolvimento e crescimento profissional.

Já a diversidade abrange uma variedade de aspectos, como gênero, etnia, orientação sexual, idade, habilidades físicas e mentais, entre outros, e visa a promover a representatividade e a equidade dentro das organizações.

Segundo Chiavenato (2014) o tema da diversidade nas organizações em suas obras sobre gestão de pessoas e administração. Ele destaca que a diversidade se refere à variedade de características e experiências que cada indivíduo traz para o ambiente de trabalho, incluindo aspectos como idade, gênero, etnia, orientação sexual, habilidades e background cultural. Ressaltando que a diversidade é uma realidade presente em todas as organizações e que gerenciá-la de forma eficaz é essencial para o sucesso organizacional. Ele argumenta que a diversidade traz uma série de benefícios para as empresas, incluindo maior criatividade, inovação e resolução de problemas, devido à variedade de perspectivas e habilidades presentes em equipes diversas.

O autor aborda o tema da inclusão no contexto organizacional em suas obras sobre gestão de pessoas e administração de empresas. Ele destaca a importância de promover um ambiente de trabalho inclusivo, onde as diferenças individuais sejam respeitadas e valorizadas. Destaca ainda que a inclusão não se trata apenas de contratar pessoas de diferentes origens ou características, mas também de criar um ambiente que permita que essas pessoas contribuam plenamente com suas habilidades e experiências únicas. Ele também ressalta que a inclusão é fundamental para o sucesso organizacional, pois equipes diversas tendem a ser mais criativas, inovadoras e eficientes. Além disso, a inclusão contribui para a satisfação e o engajamento dos colaboradores, o que impacta positivamente o desempenho e os resultados da empresa.

Assim, percebe-se que, a diversidade pode contribuir para a melhoria do clima organizacional e para a atração e retenção de talentos, uma vez que demonstra o respeito pela individualidade e valorização das diferenças. Ele também ressalta a importância de políticas e práticas inclusivas para garantir que a diversidade seja realmente valorizada e aproveitada pelas organizações.

A inclusão e a diversidade também desempenham um papel crucial na construção da reputação corporativa. Empresas que se comprometem com essas práticas são percebidas como socialmente responsáveis e éticas, o que atrai investidores, clientes e parceiros de negócios. A percepção positiva gerada por uma cultura inclusiva pode se traduzir em vantagens competitivas, como a preferência do consumidor e a diferenciação no mercado.

Logo, se percebe que investir em inclusão e diversidade não apenas fortalece a cultura organizacional, mas também contribui para a inovação, a criatividade e o desempenho da equipe. Ao reconhecer e valorizar as diferenças, as organizações se tornam mais inclusivas, gerando um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo para todos.

A diversidade nas organizações refere-se à presença de diferentes características e experiências entre os colaboradores, como idade, gênero, etnia, orientação sexual, habilidades e experiências de vida. Promover a diversidade dentro das organizações não se trata apenas de uma questão ética, mas também de uma estratégia que pode trazer benefícios significativos.

Diante os fatos do cotidiano apresentados através da mídia e de vivências particulares, são pontos-chave sobre a diversidade nas organizações: inovação, desempenho, clima organizacional, reputação da empresa, responsabilidade social.

Para promover a diversidade, as organizações podem adotar políticas de recrutamento inclusivas, programas de desenvolvimento profissional que valorizem a diversidade, e criar um ambiente de trabalho que celebre as diferenças individuais. Além disso, é importante que a liderança esteja comprometida com a promoção da diversidade e que haja um esforço contínuo para garantir que a diversidade seja valorizada e respeitada em todos os níveis da organização.

Ao adotar algumas práticas nas organizações tais como, sensibilização e treinamento, políticas de inclusão, recrutamento e seleção, comunicação inclusiva; as organizações podem criar ambientes de trabalho mais inclusivos, onde todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados, contribuindo para o sucesso coletivo da empresa.

O papel do gestor na promoção da inclusão dentro das organizações é fundamental. Os gestores têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e respeitados.

A liderança inclusiva não apenas cria um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, mas também promove a inovação e a criatividade, pois permite que as diferentes perspectivas e experiências contribuam para o sucesso da equipe e da organização como um todo.

Quadro 1 – Tipos de Inclusão

ITEM	TIPO DE INCLUSÃO	OBJETIVO
1	Inclusão Racial	Promover a igualdade de oportunidades para pessoas de diferentes origens étnico-raciais, combatendo o racismo e promovendo a representatividade dentro da organização.
2	Inclusão de gênero	Garantir a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, promovendo a equidade salarial, oferecendo oportunidades de desenvolvimento e combatendo a discriminação de gênero.
3	Inclusão LGBTQ+	Criar um ambiente seguro e acolhedor para pessoas LGBTQ+, respeitando sua identidade de gênero e orientação sexual e combatendo a discriminação e o preconceito.

4	Inclusão de pessoas com deficiência	Garantir acessibilidade física e digital, oferecer adaptações no ambiente de trabalho e promover a inclusão de pessoas com deficiência, valorizando suas habilidades e competências.
5	Inclusão geracional	Valorizar as diferentes gerações presentes no ambiente de trabalho, promovendo a troca de conhecimentos e experiências entre os colaboradores de diferentes faixas etárias.
6	Inclusão socioeconômica	Criar oportunidades para pessoas de diferentes classes sociais, garantindo que o acesso a empregos e oportunidades de desenvolvimento não seja limitado pela condição socioeconômica.
7	Inclusão cultural	Valorizar a diversidade cultural presente na organização, promovendo o respeito e a valorização das diferentes culturas representadas pelos colaboradores.

Fonte: Elaborado pelos Autores

Entre outros de tipos de inclusão que as organizações podem promover. Cada organização deve avaliar suas necessidades e contextos específicos para desenvolver estratégias de inclusão adequadas e eficazes.

A Lei nº 7.853/89 (Brasil, 1989), traz o modelo de garantias nas áreas da educação, da saúde, da formação profissional e do trabalho, das edificações e da criminalização do preconceito. Ela legitima ainda o Ministério Público e as associações, em nome dos seus associados, para pleitear os direitos difusos e coletivos das pessoas com deficiência. Defende os direitos das pessoas com deficiência por meio das promotorias de justiça da cidadania e da Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão.

2.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL: MARCOS IMPORTANTES

No Brasil, existem várias leis e normas que tratam da inclusão nas organizações, visando garantir a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Algumas das principais leis e normas relacionadas à inclusão nas organizações são:

Quadro 2 – Legislações / Marcos importantes

ITEM	MARCO	OBJETO
1	Constituição Federal de 1988	A Constituição estabelece o princípio da igualdade, proibindo qualquer forma de discriminação, inclusive no ambiente de trabalho.

2	Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas)	Estabelece a obrigatoriedade de as empresas com mais de 100 funcionários preencherem uma porcentagem de seus cargos com pessoas com deficiência.
3	Lei nº 10.216/2001 (Lei da Reforma Psiquiátrica)	Garante os direitos das pessoas com transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental.
4	Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)	Estabelece direitos e garantias às pessoas com deficiência, incluindo no âmbito do trabalho.
5	Lei nº 9.029/1995	Proíbe a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para o acesso ou a manutenção do emprego em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.
6	Lei nº 10.678/2003	Estabelece medidas de incentivo à inclusão social e econômica dos jovens no mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelos Autores

Essas leis e normas têm como objetivo promover a inclusão e a igualdade de oportunidades nas organizações, garantindo que todos os indivíduos sejam tratados com dignidade e respeito, independentemente de suas características pessoais.

Embora não existam leis específicas sobre diversidade nas organizações, as leis existentes ajudam a promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, ao garantir a igualdade de oportunidades e combater a discriminação.

No Brasil, o Decreto nº 3.298 (99, que regulamentou a Lei nº 7.853 (89 definindo a Política de Integração Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência com base nessas normas impostas pela ONU. Nessa oportunidade inicia-se o movimento de inclusão social. Movimento inspirado pelos princípios da celebração de diferenças, do direito de pertencer, da valorização da diversidade humana, da solidariedade humanitária, da igual importância das minorias e da cidadania com qualidade de vida, que para tanto exigiu a construção de um novo tipo de sociedade: uma sociedade mais democrática, mais tolerante e mais inclusiva.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo foram adotados pela Assembleia Geral da ONU em 13 de dezembro de 2006, entrando em vigor em 3 de março de 2008. Esta foi a primeira convenção da ONU sobre direitos humanos do século XXI, “a primeira regularizando e protegendo os direitos humanos das pessoas com deficiência na história, a mais rapidamente negociada e em

vigor até agora, bem como a primeira aberta à ratificação por órgãos internacionais” (FAVALLI, 2018 , p. 525).

De acordo com o estudo de Leite (2022), podemos observar outros marcos legais que contribuíram para o processo de inclusão:

1854 - Instituto Benjamin Constant (IBC) fundado no Rio de Janeiro, RJ, com o nome de Imperial Instituto dos Meninos Cegos. Foi a primeira instituição de educação especial da América Latina; ainda em funcionamento.

1857 - Instituto Nacional de Educação de Surdos (Ines) fundado no Rio de Janeiro, RJ, por D. Pedro II - ainda em funcionamento.

1988 - Constituição Federal (Art. 208, III) estabelece o direito das pessoas com necessidades especiais de receberem educação, preferencialmente na rede regular de ensino.

1989 - Lei N.º 7.853 cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, Lei n.º 8.069). No Art. 53, assegura a todos o direito à igualdade de condições para o acesso e permanência na escola e atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino.

1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei N.º 9.394/96) assegura aos alunos com necessidades especiais currículos, métodos, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades específicas.

1998 - Parâmetros Curriculares Nacionais (Adaptações Curriculares), do MEC, fornecem as estratégias para a educação de alunos com necessidades educacionais especiais.

1999 - Decreto N.º 3.298 regulamenta a Lei no 7.853/89 que trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e estabelece a matrícula compulsória, em cursos regulares de escolas públicas e particulares, de pessoas com deficiência.

2000 - Lei N.º 10.098 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida mediante a eliminação de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

2000 - Lei N.º 10.048 estabelece a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e determina que os veículos de transporte coletivo a serem produzidos deverão ser planejados de forma a facilitar o acesso a seu interior das pessoas com deficiência.

2001 – Plano Nacional de Educação explicita a responsabilidade da União, dos Estados e Distrito Federal e Municípios na implementação de sistemas educacionais que assegurem o acesso e a aprendizagem significativa a todos os alunos.

2001 – Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica endossa a necessidade de que todos os alunos possam aprender juntos em uma escola de qualidade.

2001 - Decreto n.º 3.956, da Presidência da República do Brasil, que reconhece o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Pessoa Portadora de Deficiência (Convenção da Guatemala), reafirmando o direito de todas as pessoas com deficiência à educação inclusiva.

2001 - Parecer CNE (Conselho Nacional de Educação)/CEB (Câmara de Educação Básica) nº 17 aponta os caminhos da mudança para os sistemas de ensino nas creches e nas escolas de educação infantil, fundamental, médio e profissional.
2004 – Decreto nº 5296 de 02 de dezembro regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000 e, 10.098, de 19 de dezembro de 2000 que estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade em vários âmbitos.

A acessibilidade é um componente essencial para a inclusão. Para que haja acessibilidade, é necessário que exista o livre acesso, a proximidade, a utilização, ou a aplicação de qualquer objeto, local ou condição. Para que isso seja eficaz, é fundamental que os ambientes informacionais digitais eliminem as barreiras existentes e que novos espaços sejam desenhados livres de entraves, para não obstaculizar o exercício dos direitos das pessoas com deficiência (LUVIZOTTO, et. al, 2021).

3 DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), um documento adotado em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU, 1948) como forma de reforçar e ampliar os princípios da carta de fundação dessa entidade internacional. Seu principal objetivo foi promover entre os Estados-membros da ONU a adoção de políticas públicas e legislações nacionais que tivessem como parâmetros normativos os artigos contidos na DUDH.

Os 10 primeiros artigos da Declaração dos Direitos Humanos (ONU, 1948) diz:

Artigo 1.º: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 2.º: Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou outro estatuto. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

Artigo 3.º: Todas as pessoas têm direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo 4.º: Ninguém pode ser mantido em escravidão ou em servidão; a escravatura e o comércio de escravos, sob qualquer forma, são proibidos.

Artigo 5.º: Ninguém será submetido a tortura nem a punição ou tratamento cruéis, desumanos ou degradantes.

Artigo 6.º: Todos os indivíduos têm direito ao reconhecimento como pessoa perante a lei.

Artigo 7.º: Todos são iguais perante a lei e, sem qualquer discriminação, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 8.º: Todas as pessoas têm direito a um recurso efetivo dado pelos tribunais nacionais competentes contra os atos que violem os seus direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei.

Artigo 9.º: Ninguém pode ser arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo 10.º: Todas as pessoas têm direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública julgada por um tribunal independente e imparcial em determinação dos seus direitos e obrigações e de qualquer acusação criminal contra elas.

Nesse sentido, se percebe a valorização da existência humana no meio social, destituindo-a da condição de coisa, buscando garantir-lhe os mínimos direitos humanos fundamentais, originários através das relações interpessoais estabelecidas na vida em sociedade.

No dizer de Flores (2002), compõem uma racionalidade de resistência, na medida em que traduzem processos que abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana. Enquanto reivindicações morais, os direitos humanos nascem quando devem e podem nascer.

Como realça Bobbio (2004), “os direitos humanos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas. Para Hannah Arendt, os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução”.

No final do século XVIII, as modernas Declarações de Direitos inauguraram um discurso liberal da cidadania. Tanto a Declaração francesa de 1789, como a Declaração americana de 1776, acolheram a lógica contratualista liberal, pela qual os direitos humanos correspondiam aos direitos à liberdade, segurança e propriedade, complementados pela resistência à opressão.

O território dos direitos e das liberdades, desde então, se instaura como um escudo a combater o arbítrio do Estado. Se a Segunda Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o Pós-Guerra deveria significar a esperança de sua reconstrução. Neste cenário, a Declaração de 1948 vem a inovar a gramática dos direitos humanos, ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos.

Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a

crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são.

Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e interrelacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais.

O artigo 11 da Declaração Universal (ONU, 1948) dispõe: “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”.

No mesmo sentido, destacam-se o artigo 17 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o artigo 11 da Convenção Americana de Direitos Humanos e o artigo 8º da Convenção Europeia de Direitos Humanos.

Os direitos humanos compreendem, em seu âmago, o exercício das potencialidades humanas, de forma livre, autônoma e plena. Requisito, condição e pressuposto deste exercício é o absoluto respeito à privacidade, à intimidade e à autodeterminação individual.

Fábio Konder Comparato (2004), examinando a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que: “reconhece-se hoje, em toda parte, que a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, sociais ou não. A doutrina jurídica contemporânea, de resto, (...) distingue os direitos humanos dos direitos fundamentais, na medida em que estes últimos são justamente os direitos humanos consagrados pelo Estado mediante normas escritas.

4 GESTÃO ORGANIZACIONAL, INCLUSÃO E A DIVERSIDADE

Os diversos problemas enfrentados pela sociedade contemporânea demandam urgência nas ações para saná-las, as tomadas de decisão devem ser norteadas por teorias bem fundamentadas, coroadas por ações concretas e práticas para obtenção de melhores resultados.

Segundo Tanaka & Manzini (2005), “somente a existência de leis que contemplem a inserção de pessoas com deficiência não pode ser considerada como uma medida segura para a inclusão e permanência dessa parcela da população no mercado de trabalho”.

Para Carvalho-Freitas e Marques (2006), o principal obstáculo para a inserção dessa população no mercado de trabalho está relacionado às dificuldades de adequação do ambiente e das condições de trabalho. Essa justificativa tem feito parte do discurso de grande parcela das organizações para a não contratação de pessoas portadoras de deficiência, bem como para a segregação em determinados setores da economia e a ausência de oportunidades de ascensão profissional.

Algumas podem ser extremamente úteis, como acreditar que tudo o que nos acontece pode ser uma oportunidade. Outras podem ser negativas, como a de se acreditar ser vítima das circunstâncias. Em geral as pessoas não analisam os impactos de suas crenças sobre suas vidas e não sabem que podem e como mudá-las. E isso é fundamental importância para se tornar um grande líder. Através das escolhas estamos definindo o futuro da nossa vida; escolhamos como tratarmos as pessoas e como deixaremos como elas nos tratem, como faremos as críticas e como aceitaremos as críticas.

As escolhas são extremamente importantes para que se tornem grandes líderes, e a vida proporciona isso; onde pode-se decidir em reclamar da vida ou lutar para deixá-la cada vez melhor. As escolhas são tantas que pode-se escolher olhar para os problemas que têm-se como valiosos objetos de aprendizado, crescimento e superação, pessoal, profissional e até mesmo espiritual. Através desta pode-se fazer coisas boas que proporcionem benefícios ou praticar ações negativas.

A forma como cada instituição organiza suas atividades nem sempre é adequada para alcançar o objetivo pelo qual foi criada. Embora existam muitos métodos individuais utilizados pelos servidores para realizar as atividades propostas ao seu setor, falta padronização.

Observa-se uma sociedade em transformação nos cenários social, político e econômico, exigindo respostas eficientes da administração para a complexidade da vida

em sociedade. Nesse sentido, o comprometimento do servidor público é fundamental para melhorar a prestação dos serviços públicos.

[...] combater as discriminações no ambiente organizacional, por isso em 1958 realizou uma convenção buscando soluções para os conflitos existentes, desenvolvimento projetos difundindo a igualdade, liberdade para que fossem das oportunidades iguais a todos, afim de consolidar o respeito aos princípios e direitos que regem as relações de trabalho independente de sua raça, religião ou sexo, garantindo a humanização do colaborador dentro do ambiente organizacional (BERNAR, et al., 2021, p.9).

Com uma administração gerencial flexível e eficiente voltada para o atendimento ao cidadão, é necessária uma organização nas atividades administrativas para alcançar os objetivos da instituição. Na instituição pesquisada, um dos problemas identificados foi a morosidade na tramitação dos processos administrativos, causada pela inconsistência documental, resultando em retrabalho.

Todo esforço aplicado de forma racional e organizado, gera a possibilidades de tornar mais fácil a realização de qualquer atividade, conduzindo a organização a um bom aproveitamento dos recursos que dispõem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os impactos da gestão de pessoas baseada no processo de inclusão e diversidade dentro da organização, são fundamentais para o desenvolvimento sustentável e competitivo no século XXI. Em um mundo caracterizado pela globalização e pela constante evolução tecnológica, as empresas que abraçam a diversidade em suas equipes e promovem um ambiente inclusivo colhem uma série de benefícios tangíveis e intangíveis que impactam diretamente seu desempenho e reputação no mercado.

A inclusão e a diversidade dentro das organizações não são apenas questões de justiça social e conformidade legal; elas se traduzem em vantagens estratégicas. Diversificar a força de trabalho permite às empresas reunir uma ampla gama de perspectivas e habilidades, essencial para a inovação e a resolução de problemas complexos. Equipes diversas são mais propensas a gerar ideias criativas e a desenvolver soluções que atendam a um público variado, refletindo a realidade dos mercados globais e

multifacetados.

Além disso, um ambiente inclusivo contribui para um maior engajamento e satisfação dos funcionários. Colaboradores que se sentem valorizados e respeitados são mais motivados e leais, resultando em maior produtividade e menor rotatividade. A retenção de talentos é particularmente crítica em um cenário onde a competição por profissionais qualificados é intensa.

Para que os Direitos Humanos sejam implementados efetivamente pelos agentes estatais, proporcionando uma vida digna aos cidadãos, ainda são necessários avanços. Observa-se que, embora a dignidade humana esteja amparada legislativamente, ela muitas vezes fica à margem na prática, submetida a interesses políticos, atos estatais ilícitos, práticas econômicas e outras formas que atendem exclusivamente aos interesses de grupos sociais dominantes.

Há a necessidade de uma inserção estatal positiva na sociedade, de modo a reduzir as desigualdades existentes, melhorar as condições de vida (saúde, educação, lazer, segurança, entre outros), admitir e respeitar os grupos minoritários sociais (homossexuais, negros, índios, etc.) e melhorar a distribuição de renda.

Um elemento fundamental para o respeito aos Direitos Humanos é o investimento em educação formal e o desenvolvimento da cultura no meio social, pois é através deles que se consegue desenvolver uma consciência crítica nas pessoas de modo a torná-las mais respeitadas diante de um mundo multicultural e com diversas variáveis de manifestações sociais.

A construção de uma sociedade inclusiva é um processo de fundamental importância para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e humana. Concebendo os sujeitos como seres únicos e singulares, perpassando principalmente pelo espaço educativo da escola, exigindo dela práticas pedagógicas mais heterogêneas, considerando a multiplicidade dos alunos, sejam eles com ou sem necessidades educacionais especiais.

Mesmo com a globalização, com os avanços tecnológicos, a chamada sociedade moderna ainda tem preconceitos contra as pessoas com algum tipo de deficiência física. A partir das políticas públicas, as quais viabilizaram centros e espaços de atendimento a esses cidadãos, podendo assim ter uma oportunidade de inclusão social.

Toda ferramenta criada ou adaptada, cujo objetivo de sua implantação seja solucionar problemas na prestação do serviço e, ainda, proporcionar possíveis melhorias

no atendimento aos usuários desses, merece uma maior atenção, principalmente por parte dos gestores e/ou pessoas envolvidas neste processo.

Em suma, a inclusão de pessoas e a diversidade são componentes essenciais para o sucesso das organizações empresariais contemporâneas. Ao promover um ambiente onde todos os indivíduos têm a oportunidade de contribuir plenamente, as empresas não apenas melhoram seu desempenho interno, mas também fortalecem sua posição no mercado global, garantindo um crescimento sustentável e uma vantagem competitiva duradoura.

REFERÊNCIAS

- ASSEMBLÉIA GERAL DA ONU. (1948). **Declaração Universal dos ireitos Humanos**. 217 (III) Paris.
- BERNAR. B.V. RODOLFO. B .D.MADALENA. E.C. CAMARGO. K.S.de: COSTA L.C. da. & LEGNANI, L. (2021).Gestão da diversidade na organizaçõs : os desafios para ser um líder inclusivo . **Inova + Cadernos da Graduação da Fauldade da Indústria**.
- BOBBIO, Noberto. **A Era dos Direitos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRASIL (2005). **Política nacional de humanização**. Humaniza SUS. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/saude/area.cfm?ld_area=389>. Acesso em: 03 de Novembro de 2017.
- _____. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8069 de Julho de 1996.
- _____. **Decreto 3.298**, de 20 de dezembro de 1999.
- _____. **Política Nacional de Educação Especial**. Brasília. 1994.
- _____. **Ministério da Educação**. PROINFO: Biblioteca virtual, artigos e textos. Coordenação de Atenção a Grupos Especiais, 1995, p.13). Disponível em: <http://www.portal.mec.gov.br/seesp>. Acesso em 10 de Abril de 2024.
- _____. **Constituição Federal**. Brasília, 1988.
- _____. **Decreto nº 5.296**, de 2 de Dezembro de 2004. Coletânea de Legislações e Jurisprudência. Brasília – DF, 2004.
- _____. **Estatuto da Criança e do Adolescente no Brasil**. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.
- _____. **Lei 10.098**, de 19 de Dezembro de 2000. Diário Oficial da União. Poder Executivo. Brasília – DF, 2000.
- CARVALHO-FREITAS, M. N., & Marques, A. L. (2006). **Avaliação das condições de trabalho para inserção de pessoas com deficiência, na gestão da diversidade**. IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- CHIAVENATO. Idalberto. **Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas**. Editora: Elsevier. 2014.
- COMPARATO. Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed.São Paulo, Editora Saraiva, 2004.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Editora: Atlas. 2020.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA: **Sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais**. Salamanca – Espanha, 1994.

DUARTE, E. (2005). **Humanização voluntária**. Disponível em: <<http://www.unifesp.br/dpsiq/arquivo,psicomp2.html>> Acesso em: 03 de Abril de 2024

FAVALLI, S. A **Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência na Jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos e na Estratégia para a Deficiência do Conselho da Europa 2017-2023: 'de Zero a Herói'**. Revisão da Lei dos Direitos Humanos, n.º18, 2018, pp.

FLORES, Joaquin Herrera. **Direitos humanos, interculturalidade e racionalidade de resistência**. Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos, Florianópolis, v. 23, n. 44, p. 9–30, 2002.

GALVÃO FILHO, Teófilo A. HAZARD, Damien. REZENDE, André Luiz A. **Inclusão Digital e Social de Pessoas com Deficiência**. Texto de referência para monitores de telecentros. 2007. P. 42.

LUVIZOTTO, CK; et. al. **Inclusão, acessibilidade digital e tecnologias assistivas para pessoas com deficiência visual** In: LEITE, FPA Direito à Inclusão e Acessibilidade. 1 edição. Bauru: Psiu Editora, 2021. p. 177-200.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão é o Privilégio de Conviver com as Diferenças**. In Nova Escola, maio, 2005.

PACIELLO, Michael G. (2000) **“Web Accessibility for People with Disabilities”**. CMP Books.

PORTAL BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: Acesso em: 30 de Abril de 2024.

TANAKA, E. D. O., & MANZINI, E. J. (2005). **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, 11(2), 273-294.