

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO: COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS

Diversity and inclusion on the corporate environment: a commitment to Human Rights

Fabio Garcia Leal Ferraz¹

UNESP

Luciana Lopes Canavez²

UNESP

Ana Paula Bagaiolo Moraes Barbosa³

Universidade Presbiteriana Mackenzie

DOI: <https://doi.org/10.62140/FFLCAB4572024>

Sumário: 1. Introdução; 2. Diversidade e inclusão no contexto corporativo; 3. Direitos humanos e seu impacto na empresa: responsabilidade social corporativa na construção de uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho; 4. Considerações Finais.

¹ Doutor em Direito Empresarial pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). É professor e pesquisador da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP) e advogado sócio desde 2008 do escritório Bernardini, Martins & Ferraz – Sociedade de Advogados. Contato: fabio@bernardiniaadvogados.com.br.

² Doutora em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (2012). Mestre em Direito pela Universidade de Franca (2004). Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (1999). É professora de Direito Civil e Propriedade Intelectual na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (UNESP) Campus Franca/SP, nos cursos de Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito. Líder e pesquisadora do grupo de pesquisa (CNPQ) - Grupo de Estudos e Pesquisa em Propriedade Intelectual e Desenvolvimento Econômico e Social - GEPPIDES. Atua como pesquisadora nas seguintes áreas: Direito Civil; Propriedade Intelectual; Direitos Fundamentais. Coordenadora do projeto de extensão “Caminhos da Justiça” desenvolvido na UACJS. Atuou como advogada no período de 2000-2012. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em: Propriedade intelectual, Direito Civil e Processual Civil e Direito empresarial. Contato: luciana.canavez@unesp.br

³ Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2018), Mestre em Direito Internacional pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2011), Mestre em Desenvolvimento Regional pela UNI-FACEF (2023), Especialista pela Fundação Armando Álvares Penteado em Direito do Agronegócio (2010) e Graduada pela Faculdade de Direito de Franca (2008). Atualmente é professora e atua nas áreas de Direito Civil (com ênfase em Parte Geral, Obrigações, Família e Sucessões) e Direito do Agronegócio. Contato: apbagaiolomoraes@gmail.com

Resumo: A promoção da diversidade e inclusão nas empresas emerge como um componente vital do compromisso corporativo com os direitos humanos, refletindo diretamente na ética operacional, na cultura organizacional e no desempenho financeiro. O presente estudo se propõe a pensar sobre como o ambiente corporativo deve promover a diversidade pela inclusão do espectro humano não apenas por imposição normativa, mas também em virtude dos benefícios estratégicos que tais práticas oferecem. O objetivo desta investigação, portanto, é identificar e analisar estratégias eficazes que as empresas podem implementar para superar esses desafios, fomentando um espaço de trabalho mais igualitário e inclusivo, além de apresentar alguns dos benefícios que tais práticas oferecem. Adotando uma metodologia de pesquisa qualitativa, o estudo baseia-se em uma revisão da literatura existente sobre diversidade e inclusão no contexto corporativo. Este arcabouço permite uma compreensão abrangente das práticas que contribuem para a construção de ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos, além de identificar as barreiras que ainda precisam ser superadas nesse propósito.

Palavras-chave: diversidade no ambiente corporativo; compromisso com direitos humanos; estratégias empresariais para inclusão.

Abstract: The promotion of diversity and inclusion in companies emerges as a vital component of corporate commitment to human rights, directly reflecting on operational ethics, organizational culture and financial performance. The present study proposes to think about how the corporate environment should promote diversity through the inclusion of the human spectrum, not only due to normative imposition, but also due to the strategic benefits that such practices offer. The objective of this investigation is to identify and analyze strategies that companies can implement to overcome these challenges, fostering a more egalitarian and inclusive workspace, in addition to presenting some of the benefits that such practices offer. Adopting a qualitative research methodology, the study is based on a review of existing literature on diversity and inclusion in the corporate context. This framework allows for a comprehensive understanding of the practices that contribute to the construction of inclusive and respectful work environments, in addition to identifying the barriers that still need to be overcome.

Keywords: diversity in the corporate environment; commitment to human rights; business strategies for inclusion.

1. Introdução

Na medida em que Alberto Asquini⁴ define o perfil social como um dos elementos da empresa, a promoção da diversidade e inclusão emerge como um componente vital do

⁴ ASQUINI, Alberto. Perfis da empresa. *Revista de direito mercantil, industrial, econômico e financeiro*. São Paulo, n. 104, out./dez. 1996.

compromisso corporativo com os direitos humanos, refletindo diretamente na ética operacional, na cultura organizacional e no desempenho financeiro.

Este estudo reflete sobre a importância de cultivar um ambiente corporativo que valorize a diversidade e promova a inclusão, destacando não apenas o imperativo moral, mas também os benefícios estratégicos que tais práticas oferecem, haja vista que, ante ao problema persistente de desigualdades e exclusões com base em gênero, raça, e condição física no ambiente de trabalho, apesar dos avanços legais e sociais, faz-se necessário identificar e analisar estratégias eficazes que as empresas podem implementar para superar esses desafios, fomentando um espaço de trabalho mais igualitário e inclusivo.

Adotando a metodologia de pesquisa qualitativa, o estudo baseia-se em uma revisão da literatura existente sobre diversidade e inclusão no contexto corporativo, a legislação trabalhista que fomenta essa prática e os benefícios, para além dela, que as instituições dedicadas aos direitos humanos e responsabilidade social empresarial obtém, com vistas a demonstrar que existem práticas que contribuem para a construção de ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos, além de identificar as barreiras que ainda precisam ser superadas.

Estratégias eficazes identificadas incluem a implementação de políticas de contratação inclusivas, programas de treinamento e conscientização, medidas de acomodação razoável para pessoas com deficiência, e a promoção de lideranças diversificadas. Estas práticas não apenas ajudam a superar preconceitos e discriminações, mas também potencializam o compromisso das empresas com os direitos humanos, fortalecendo sua legitimidade e reputação no mercado global. Estudar esse tema é muito importante para a sociedade e para o ambiente corporativo já que, segundo Régio e Alencar⁵, que focaram suas pesquisas na inclusão do público LGBTI nas empresas, “percebe-se que a divulgação de informações sociais relativas à inclusão LGBTI ainda é muito escassa e insuficiente”.

Pretende-se, portanto, demonstrar a importância crítica da diversidade e inclusão como pilares da responsabilidade social corporativa e do respeito aos direitos humanos no ambiente corporativo, porque ao adotar e promover essas práticas, as empresas não só cumprem com seu papel social, mas também se posicionam estrategicamente como líderes éticos no cenário empresarial contemporâneo.

⁵ RÉGIO, Beatriz de Araújo; ALENCAR, Rafael Vieira de; OLIVEIRA, Marcelle Colares. A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI. *Revista Direito GV*, v. 18, p. e2218, 2022.

2. Diversidade e inclusão no contexto corporativo

Historicamente, a diferença entre as pessoas e grupos sociais é vista de forma discriminante, de modo que, no que diz respeito ao mercado de trabalho, as práticas voltadas para abarcar a diversidade humana não foram adotadas de maneira natural e espontânea, seguindo, portanto, a mesma lógica.

Acerca da diversidade social, nos Estados Unidos, as “[...] iniciativas mais estruturadas para lidar com o tema remontam aos anos 1960, quando foram desenvolvidas as primeiras políticas públicas afirmativas no país, em resposta a demandas do Movimento pelos Direitos Civis”⁶, e que, no cenário internacional, decorreram de recomendações em tratados e convenções das Nações Unidas e legislações nacionais⁷.

Todavia, a busca pela diversidade no meio corporativo se deu de maneira muito mais recente, na década de 1990 nos Estados Unidos e, no Brasil, foi decorrente de uma abordagem “trazida principalmente por subsidiárias de multinacionais norte-americanas”⁸, com vistas a refletir criticamente sobre a diversidade como sendo intrínseca à própria humanidade.

A partir disso, tal prática passa a algo a ser buscada em todos os espaços sociais, especialmente nas relações e locais de trabalho, contemplando grupos e indivíduos marginalizados não apenas pelas “[...] diferenças historicamente lidas como fontes de desigualdades, como gênero, sexualidade, raça, etnia e classe, mas as múltiplas diferenças entre as pessoas”⁹, inclusive pelas “[...] identidades e habilidades resultantes dessa pluralidade [...]”¹⁰, culminando em melhoras do próprio desempenho da organização e de sua valorização.

Desta feita, pode-se conceituar a diversidade sob a perspectiva da gestão empresarial, como sendo a prática de ações que incrementem a efetiva participação de pessoas

⁶ TEIXEIRA, J. C., *et al.* INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE. *Rev. adm. empres.* [online]. 2021, vol.61, no.03 [viewed 18 May 2021]. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210308>. Acesso em 25 abr. 2024. p. 3.

⁷ Ibidem.

⁸ Op. cit., p. 4.

⁹ TEIXEIRA, J. C., *et al.* INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE. *Rev. adm. empres.* [online]. 2021, vol.61, no.03 [viewed 18 May 2021]. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210308>. Acesso em 25 abr. 2024. p. 4.

¹⁰ Ibidem.

pertencentes a segmentos sociais marginalizados¹¹, trazendo no espaço empresarial a pluralidade de pessoas e promovendo acesso ao mercado de sujeitos que naturalmente não conseguiriam tanto por suas características e competências individuais quanto em razão do segmento social no qual estão inseridas.

Ao deixar de fazer a aceção de pessoas e contemplar um democrático acesso aos seus postos de trabalho, a organização dá um primeiro passo para a pluralidade de sua composição, todavia, alguns segmentos da diversidade humana ligadas, por exemplo, ao gênero, raça, etnia, deficiências dos mais diversos espectros e orientação sexual, representam, de maneira mais sensível, grupos extremamente vulneráveis, cujo acesso não se faz suficiente para que esse indivíduo pertença a uma corporação. Nesse momento, passa-se à discussão da inclusão.

Enquanto a diversidade se refere às múltiplas características dos colaboradores na empresa, o que resulta na pluralidade humana de sua composição, a inclusão, por seu turno, diz respeito à criação de um ambiente onde todas essas diferenças sejam valorizadas, respeitadas e integradas em benefício da atividade econômica explorada, de forma equitativa e irrestrita, assegurando o sentimento de pertencimento e as mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento na empresa, servindo-se das competências e habilidades que as diferenças promovem, beneficiando, com isso, tanto o trabalhador quanto seu tomador de serviços.

Infer-se que é pela combinação de práticas que propiciem diversidade e inclusão é que será possível enxergar nas empresas não apenas a pluralidade humana para uma representatividade meramente formal, mas sim por essa representatividade aliada a um ambiente verdadeiramente receptivo, adaptado conforme a demanda do colaborador e, por fim, com oportunidades igualitárias e equitativas para a ascensão e permanência nessa empresa.

Passa-se, então, à análise de como os Direitos Humanos e a ideia de dignidade da pessoa humana passaram a permear o meio laboral e empresarial, viabilizando, assim, um compromisso com a responsabilidade social corporativa na composição das organizações, promovendo, assim, um ambiente diverso e inclusivo.

3. Direitos humanos e seu impacto na empresa: responsabilidade social corporativa na construção de uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho

¹¹ Ibidem.

Conforme asseverado anteriormente, nem sempre a diversidade humana e a sua inclusão nos contextos sociais foi algo celebrado e realizado, consoante explica Sassaki:

A sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas sociais. Ela começou praticando a exclusão social de pessoas que – por causa das condições atípicas - não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Em seguida desenvolveu o atendimento segregado dentro de instituições, passou para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia da inclusão social para modificar os sistemas sociais gerais.¹²

Diante dessa realidade, quando se propõe a analisar a questão da diversidade, seja em que ambiente se pretende analisar, passa a ser imprescindível a sua ligação com a ideia de dignidade da pessoa humana.

Entendida como um feixe de direitos que toca às pessoas pelo simples fato de integrarem a raça humana, é natural que se espere que todos os indivíduos estejam inseridos nos mais diversos contextos da vida em coletividade, assegurando-lhes a prerrogativa de fazê-lo dentro do âmbito de suas competências e habilidades individuais.

O espectro humano, portanto, passa a ser visto de maneira cautelosa, entendendo-se que o tratamento humano deve ser embasado na seguinte premissa:

Tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, suprimindo as carências físicas, intelectuais, econômicas ou sociais dos menos favorecidos, oferecer igualdade de oportunidades é o caminho para a obtenção da igualdade substancial. Permitir que a igualdade formal e o mercado regulem tais relações seria um caminho, isto sim, para aumentar o poder do mais forte sobre o mais fraco.¹³

¹² SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997. p. 16.

¹³ COSTA, Sandra Morais de Brito. *A atuação estatal para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: exame do artigo 93 da lei 8.213/91. Aspectos de efetividade*. 2007. 228 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007. Disponível em:

Isso fez com que fosse ressignificado o próprio conceito de igualdade, que, para se fazer sensivelmente visível às camadas sociais mais vulneráveis, “[...] sugere o reconhecimento das diferenças, ou seja, a garantia às minorias de se manifestarem livremente, sem a necessidade de adotar comportamentos uniformizantes que os descaracterizem como tal.”¹⁴ e que, ao mesmo tempo, recebam, de forma equitativa, uma proteção específica que assegure o exercício de sua cidadania e sua dignidade, respeitando suas diferenças como parte da própria diversidade humana, sem considerá-lo inferior¹⁵.

Em consonância a esse pensamento, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POEDH) da Organização das Nações Unidas (ONU)¹⁶, trazem parâmetros para a adequação da atividade empresarial às diretrizes de Direitos Humanos, e, embora não haja nenhum que aborde de maneira específica a temática de inclusão e diversidade, esses princípios trabalham com elementos que se relacionam à não discriminação, igualdade de oportunidades e respeito às diferenças humanas.

Destacam-se, nessa esteira, o Princípio 2, que ressalta a importância do respeito aos Direitos Humanos e menciona que quando as empresas violarem direitos humanos em sua atividade, devem remediar tais situações.

No mesmo sentido segue o Princípio 3, que ressalta a importância da implementação de processos de diligência para identificar, prevenir, mitigar e remediar os impactos adversos sobre os direitos humanos em suas operações, coadunando, assim, com o Princípio 4, no qual as organizações devem remediar situações nas quais contribuírem ou forem cúmplices de violações dos direitos humanos.

Evidenciam-se, ainda, os Princípios 6 e 7, que prezam pela erradicação da discriminação injusta em suas práticas de emprego, incluindo questões relacionadas a gênero, raça, religião, orientação sexual, deficiência, dentre outras e, concomitantemente, devendo assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento justo no local de trabalho, incluindo o acesso a treinamento, promoções e benefícios.

https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/521624/1/Dissertacao_Mestrado_Sandra_Morais.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024. p. 36.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL; MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. *Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos: implementando os parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas*. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 04 abr. 2024.

Assim, embora não se concentrem exclusivamente em inclusão e diversidade, os mencionados princípios estabelecem um direcionamento abrangente para que as empresas atuem de forma responsável em relação aos direitos humanos, incluindo a promoção da diversidade, não discriminação e inclusão no ambiente de trabalho.

A implementação dessa prática traz à luz o conceito de Responsabilidade Social Corporativa, que, de acordo com Ribeiro e Sampaio¹⁷, pode ser definida “[...]como um modelo de gestão corporativa, baseada na obrigação das empresas, que decorre da licença social que lhes é dada para criar riquezas, de buscar políticas e práticas econômicas que promovam o desenvolvimento sustentável da sociedade”, ou seja, a atuação comprometida com os interesses da própria sociedade faz com que a empresa cumpra com uma dupla missão: a de explorar sua atividade econômica e, ainda, assegurar que essas operações sejam pautadas em condutas éticas que atendam a coletividade na promoção de desenvolvimento e redução das desigualdades sociais.

Ao longo do tempo a noção dessa responsabilidade social corporativa tem sido mudada, porque “Embora se estenda ao domínio jurídico, ela ainda é sobranceiramente situada no plano ético. Não precisa dizer que parte da incompletude é derivada da variação de sentido da expressão ao longo do tempo [...]”¹⁸, o que, na prática, resulta em condutas operacionais incipientes que nem sempre concretizam esses ideais.

Por essa razão, paralelamente a esses parâmetros pautados em Direitos Humanos, faz-se necessário que medidas Estatais, sobretudo por intermédio de políticas públicas que fomentem a inclusão, sejam tomadas, tanto para a fiscalização da aplicação desses princípios como também no incentivo dessas práticas, determinando que um padrão mínimo de composição de colaboradores em uma empresa seja adotado na promoção da diversidade e inclusão.

Isso ocorre porque permitem que, ainda que de maneira forçada, as empresas comecem a ver a necessidade da inclusão dos mais diversos tipos de pessoas em seus espaços, como ocorre, a título exemplificativo, com a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, Lei n. 8.213/91, que, consoante dispõe em seu art. 93, a empregabilidade de pessoas com deficiência (um dos espectros da diversidade humana vulnerável) deve ocorrer na seguinte proporção, a depender da quantidade de funcionários da empresa: de 100 a 200 empregados,

¹⁷ RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves; SAMPAIO, José Adécio Leite. Responsabilidade social corporativa: entre os sentidos e o sem sentido. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 20, e202513, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/vd/a/HPcGwjyZqwrSdrBpjVXYkbh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 abr. 2024.

¹⁸ Ibidem.

a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. Por fim, as empresas com mais de 1.001 empregados devem destinar 5% das vagas para esse grupo.

Acerca da relação entre o direito ao trabalho e os direitos humanos, fundamentando, assim, a urgência da inclusão e da diversidade, é possível transcrever os apontamentos de Costa¹⁹:

Dentre os direitos fundamentais reconhecidos à pessoa com deficiência está, o acesso ao mercado de trabalho, direito humano fundamental, pois tem valor existencial de enorme relevância, já que só por meio do trabalho é possível prover a si e a sua família.

Frise-se que os direitos humanos são fundamentais a todas as pessoas, e a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência faz com que elas vivam mais e melhor.

Desta feita, além de o trabalho ser um direito fundamental que deveria ser amplamente usufruído pelas camadas e pelos grupos mais excluídos da sociedade como ferramenta de acesso ao mínimo existencial, é possível ainda demonstrar os benefícios na própria empresa que adota essas práticas auferir²⁰.

Destaca-se a inovação e a criatividade que a multiplicidade de pessoas e experiências traz, promovendo soluções mais criativas e eficazes para os desafios, além da tomada de decisão mais informada e eficiente com a consideração de inúmeros pontos de vista.

Ademais, salienta-se a um desempenho organizacional mais aprimorado, com a atração e a retenção de colaboradores comprometidos e qualificados para o seu quadro organizacional.

Por fim, a imagem da empresa é mais bem percebida pela comunidade, tanto para clientes quanto para investidores, contribuindo para a reputação e o sucesso a longo prazo.

¹⁹ COSTA, Sandra Morais de Brito. *A atuação estatal para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: exame do artigo 93 da lei 8.213/91. Aspectos de efetividade*. 2007. 228 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/521624/1/Dissertacao_Mestrado_Sandra_Morais.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024. p. 37.

²⁰ SCHLEICH, M. V. What are the human resources policies and practices most used by companies with the best ESG ratios in Brazil?. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], v. 62, n. 5, p. e2021-0370, 2022. DOI: 10.1590/S0034-759020220511. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/86717>. Acesso em: 28 abr. 2024. Esse artigo foi usado como referencial para os apontamentos seguintes.

Isso demonstra que as práticas empresariais não podem mais existir em dissonância com os interesses sociais voltados para uma sociedade mais justa e igualitária tanto na prática de suas operações quanto na sua própria estrutura organizacional, algo que, para além de promover o desenvolvimento e redução das desigualdades, culmina para uma atividade mais criativa, inovadora e produtiva, além de resultar em uma imagem positiva diante da coletividade e fomentar seu crescimento no mercado.

4. Considerações Finais

A inclusão e a diversidade na esfera empresarial são práticas que, embora estejam há muito já sendo discutidas, não fazem ainda parte da cultura organizacional da maior parte das empresas.

Respalgadas na dignidade da pessoa humana e no direito social ao trabalho, seja pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POEDH) da Organização das Nações Unidas (ONU) ou pelas políticas públicas, para além de evidenciar redução de desigualdades, a diversidade e a inclusão trazem vantagens competitivas significativas, incluindo a melhoria da inovação, aumento da satisfação e retenção de talentos dentro da empresa, e ampliação do acesso a novos mercados.

Assim, de um lado ou de outro, lucram as empresas e lucra a própria sociedade quando a equidade no acesso ao trabalho das organizações se materializa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASQUINI, Alberto. Perfis da empresa. *Revista de direito mercantil, industrial, econômico e financeiro*. São Paulo, n. 104, out./dez. 1996.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. p. 1 (anexo). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF, 22 dez. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. Lei n. 8.213. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 20 abr. 2024.

COMPARATO. Fábio Konder. *A civilização capitalista: para poder compreender o mundo em que vivemos*. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em 24 fev. 2024.

COSTA, Sandra Morais de Brito. *A atuação estatal para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: exame do artigo 93 da lei 8.213/91. Aspectos de efetividade*. 2007. 228 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/521624/1/Dissertacao_Mestrado_Sandra_Morais.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. Responsabilidade social corporativa: uma contribuição das empresas para o desenvolvimento sustentável. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 1-50, may 2005. ISSN 1677-7387. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/404/304>. doi:<https://doi.org/10.5329/RECADM.20050401005>. Acesso em: 26 abr.. 2024.

RÉGIO, Beatriz de Araújo; ALENCAR, Rafael Vieira de; OLIVEIRA, Marcelle Colares. A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 18, n. 2, maio/ago. 2022, e2218. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202218>. Acesso em: 15 abr. 2024.

RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves; SAMPAIO, José Adércio Leite. Responsabilidade social corporativa: entre os sentidos e o sem sentido. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 20, e202513, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/vd/a/HPcGwjyZqwrdrBpjVXYkbh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 abr. 2024.

SALOMÃO FILHO, Calixto. *Regulação e desenvolvimento*. São Paulo: Malheiros, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHLEICH, M. V. What are the human resources policies and practices most used by companies with the best ESG ratios in Brazil?. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], v. 62, n. 5, p. e2021-0370, 2022. DOI: 10.1590/S0034-759020220511. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/86717>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL; MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. *Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos: implementando os parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas*. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 04 abr. 2024.

TEIXEIRA, J. C., et al. INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE. *Rev. adm. empres.* [online]. 2021, vol.61, no.03 [viewed 18 May 2021]. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210308>. Acesso em 25 abr. 2024.