



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
AMAZONAS - IFAM
CAMPUS MANAUS DISTRITO INDUSTRIAL
CURSO SUPERIOR EM TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

VAGNER ALMEIDA MARTINS

**O PAPEL DA LOGÍSTICA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO.**

**MANAUS – AM
2023**

VAGNER ALMEIDA MARTINS

**O PAPEL DA LOGÍSTICA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à coordenação do curso superior em Tecnologia Logística do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, como requisito parcial para a obtenção de título de Tecnólogo Logística.

Orientador: Prof^o. Dr. Marcos Carneiros da Silva.

**MANAUS-AM
2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Martins, Vagner Almeida.

M375p O papel da logística como instrumento de inclusão social de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho / Vagner Almeida Martins. — Manaus, 2023.

35f.: il. color.

Monografia (Graduação) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, *Campus* Manaus Distrito Industrial, Curso Superior de Tecnologia em Logística, 2023.

Orientador: Prof.º Marcos Carneiro da Silva, Dr.

1. Logística inclusiva. 2. Inclusão. 3. Pessoas com deficiência.

I. Silva, Marcos Carneiro da. II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. III. Título.

CDD 658.78

Elaborada por Oziane Romualdo de Souza (CRB11/ nº 734)

VAGNER ALMEIDA MARTINS

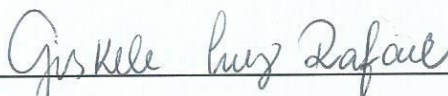
O PAPEL DA LOGÍSTICA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO.

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à coordenação do curso de Tecnologia em Logística do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, como requisito parcial para a obtenção de título de Tecnólogo em Logística.

Orientadora: MSc. Orientador: Marcos Carneiros

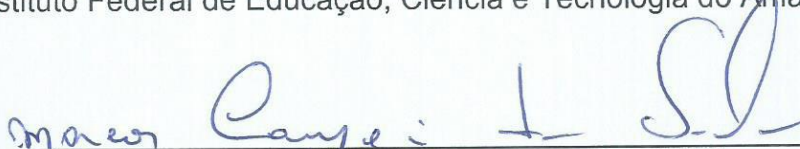
Aprovado em 15 de Junho de 2023

BANCA EXAMINADORA

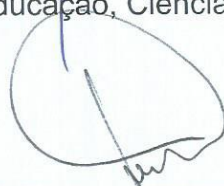


Prof. MSc. Giskele Luz Rafael
Orientador (a)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)



Prof. Dr. Prof. Marcos Carneiro da Silva
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)



Prof. Esp Jefferson Fernando da Silva
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)

**MANAUS – AM
2023**

RESUMO:

Este estudo abordou a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, utilizando métodos de revisão bibliográfica e abordagem visual. A revisão bibliográfica teve como objetivo identificar teorias, conceitos e estudos relacionados ao tema, enquanto a abordagem visual consistiu na análise do estoque e ambiente de trabalho para identificar problemas e falhas do dia a dia. Os resultados da análise visual foram comparados com as respostas obtidas em entrevistas com responsáveis pelo estoque e setor em estudo. A análise qualitativa foi conduzida por meio da análise SWOT, que identificou as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas à implementação da logística inclusiva. Forças destacadas incluíram adaptação de infraestrutura e capacitação de profissionais, enquanto as fraquezas apontaram para a falta de conscientização e resistência à mudança. Oportunidades foram identificadas em políticas governamentais de inclusão e na demanda por produtos e serviços inclusivos, enquanto as ameaças incluíram discriminação e falta de investimentos. Com base nos resultados, concluiu-se que a logística inclusiva desempenha um papel crucial na inclusão de PcD no mercado de trabalho. No entanto, também foi observado um desconhecimento sobre a legislação de inclusão e barreiras enfrentadas no ambiente de trabalho. Portanto, é necessário promover a conscientização e ampliar o conhecimento sobre a importância da inclusão e igualdade de oportunidades. Em resumo, este projeto utilizou métodos de revisão bibliográfica e abordagem visual para analisar a inclusão de PcD no mercado de trabalho e o controle de estoque na logística. Os resultados destacaram a importância de conscientização e conhecimento para alcançar a inclusão e igualdade de oportunidades.

Palavras- chave: Inclusão. PcD. mercado de trabalho. Logística Inclusiva. conscientização.

ABSTRACT:

This study addressed the inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market, using bibliographic review methods and a visual approach. The bibliographic review aimed to identify theories, concepts and studies related to the theme, while the visual approach consisted of analyzing the stock and work environment to identify problems and failures of everyday life. The results of the visual analysis were compared with the answers obtained in interviews with those responsible for the stock and sector under study. Qualitative analysis was conducted through SWOT analysis, which identified the strengths, weaknesses, opportunities and threats related to the implementation of inclusive logistics. Highlighted strengths included adapting infrastructure and training professionals, while weaknesses pointed to lack of awareness and resistance to change. Opportunities were identified in government inclusion policies and the demand for inclusive products and services, while threats included discrimination and lack of investment. Based on the results, it was concluded that inclusive logistics plays a crucial role in the inclusion of PwD in the labor market. However, a lack of knowledge about inclusion legislation and barriers faced in the work environment was also observed. Therefore, it is necessary to promote awareness and expand knowledge about the importance of inclusion and equal opportunities. In summary, this project used literature review methods and a visual approach to analyze the inclusion of PwD in the labor market and inventory control in logistics. The results highlighted the importance of awareness and knowledge to achieve inclusion and equal opportunities.

Keywords: inclusion. PwD. labor Market. Inclusive Logistics. Awareness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Iaidam Como Estudo De Caso	10
2.2 A Logística: Conceitos, Missão E Estrutura	11
2.3 A Logística E Sua Contribuição Na Inserção De PcDs No Acesso Ao Mercado De Trabalho.....	13
3 METODOLOGIA	16
3.1. Quanto aos fins	16
3.2. Quanto aos meios	16
3.3 Local de estudo	16
3.4 Coleta de dados.....	17
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	18
4.1 Análise Quantitativa.....	18
4.2 Análise Qualitativa	26
4.2.1 Análise SWOT Análise interna Fortalezas:	29
4.2.2 Análise SWOT: Análise interna: Fraquezas:	30
4.2.3 Análise SWOT: Análise externa Oportunidades:.....	31
4.2.4 Análise SWOT Análise externa Ameaças:.....	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	36

1. INTRODUÇÃO

A inclusão social e a acessibilidade de pessoas com deficiência têm sido temas cada vez mais discutidos e valorizados na sociedade contemporânea. No contexto empresarial, a logística inclusiva emerge como uma abordagem essencial para promover a inclusão de pessoas com deficiência física em todos os processos logísticos, desde a produção até a entrega do produto final. Essa abordagem reconhece o potencial e a capacidade de contribuição desses indivíduos, buscando eliminar barreiras e garantir oportunidades iguais no mercado de trabalho.

Pessoas com deficiência física enfrentam diariamente diversos obstáculos e desafios, desde a falta de acessibilidade nos espaços públicos e privados até a discriminação no ambiente profissional. No entanto, nos últimos anos, empresas têm se conscientizado da importância de valorizar o trabalho dessas pessoas e têm investido em políticas inclusivas para a sua contratação.

Na área da logística, as pessoas com deficiência física podem desempenhar uma ampla variedade de funções, contribuindo em atividades que vão desde o recebimento de mercadorias até a expedição dos produtos. No entanto, para que essas atividades sejam realizadas de forma eficiente e segura, é fundamental que as empresas adaptem os ambientes de trabalho, garantindo a acessibilidade e a segurança desses colaboradores. Além disso, é importante oferecer treinamento adequado para o desempenho das atividades logísticas, capacitando essas pessoas e promovendo sua inclusão plena.

Diante desse contexto, esta pesquisa tem como objetivo principal estudar o papel da Logística como Instrumento de Inclusão Social de Pessoas com Deficiência Física no Mercado de Trabalho. Buscamos compreender em que medida a logística pode contribuir para a inserção dessas pessoas no acesso ao mercado de trabalho, considerando tanto os desafios enfrentados quanto as oportunidades proporcionadas por essa abordagem inclusiva.

Para atingir esse objetivo, optamos por uma abordagem metodológica exploratória, combinando análise quantitativa e qualitativa. Realizaremos um Estudo de Caso no Instituto de Apoio e Inclusão da Pessoa com Deficiência do Amazonas

(IAIDAM), utilizando um questionário de perguntas indiretas formatadas no Google Forms. Essa abordagem permitirá obter uma visão abrangente das percepções e experiências dos colaboradores em relação à logística inclusiva e sua influência na inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

Ao final deste estudo, esperamos contribuir para a compreensão dos benefícios da logística inclusiva no contexto da inclusão social e profissional de pessoas com deficiência física. Além disso, pretendemos fornecer insights e recomendações para empresas que desejam implementar políticas inclusivas na área logística, destacando a importância da acessibilidade, da segurança e do treinamento adequado para garantir o pleno desenvolvimento e a participação ativa desses colaboradores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Iaidam Como Estudo De Caso

A IAIDAM (Instituto de Apoio à Inclusão e Desenvolvimento da Pessoa com Deficiência do Amazonas) é uma organização sem fins lucrativos que tem como objetivo promover o desenvolvimento humano de pessoas com deficiência no estado do Amazonas. Através de ações que buscam a inclusão social e o respeito pelos direitos humanos, a IAIDAM trabalha na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

De acordo com as informações disponíveis no site da IAIDAM (2023), a organização busca garantir o exercício da cidadania das pessoas com deficiência por meio da oferta de serviços de saúde, educação e empregabilidade, além de atividades culturais, esportivas e de lazer.

A IAIDAM também tem como objetivo acolher, respeitar e valorizar a participação social das pessoas com deficiência. Para isso, a organização promove ações de conscientização e sensibilização junto à sociedade civil e ao poder público, buscando a garantia de políticas públicas efetivas que possam contribuir para a inclusão social das pessoas com deficiência.

Conforme informações disponíveis no site da IAIDAM (2023), a organização desempenha um papel fundamental na garantia dos direitos humanos e inclusão social das pessoas com deficiência, por meio de ações que buscam promover a cidadania e a participação social dessas pessoas, confiante para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

O autor deixa claro que o crescimento da IAIDAM se deve não apenas ao aumento no número de voluntários e parceiros, mas também a uma gestão eficiente dos recursos materiais, com câmbio que visam reduzir custos e evitar perdas, como evidenciado pelas informações disponíveis em seu local (IAIDAM, 2023).

Uma das práticas mais recomendadas na administração é a divisão de tarefas em setores especializados, cada um com suas próprias funções e responsabilidades, para garantir a eficiência na gestão dos processos para que os

associados e parceiros tenha um ótimo atendimento e eficiência logística no instituto Chiavenato (2000).

Em contrapartida, se o desempenho percebido for pior do que o cliente esperava, ele estará insatisfeito. Inúmeras empresas adotaram essa estrutura de satisfação do cliente e seguem o compromisso de atender ou superar as expectativas dos clientes. (Donald J. Bowerson, 2014, p. 69).

Conforme citado acima, o instituto teve se adapta para lidar com o crescimento significativo nos últimos anos. A implementação de controles de materiais e a criação de um almoxarifado foram ações importantes para garantir uma gestão eficiente e minimizar perdas inesperadas.

Além disso, a inclusão de pessoa pcds no mercado de trabalho é uma estratégia importante para manter a organização e garantir uma gestão mais eficiente e eficaz. Essas medidas ajudaram a enfrentar os desafios decorrentes da expansão e o alcance. No entanto, é importante ressaltar que a adaptação e a busca por melhorias são processos contínuos e que o instituto deve estar sempre atento às mudanças no ambiente e às necessidades de seus associados para continuar a crescer e prosperar.

2.2. A Logística: Conceitos, Missão E Estrutura

A logística é uma das áreas com mais valores na empresa, pois ela é responsável por garantir que os produtos cheguem aos clientes no tempo e lugar certos com toda segurança possível. Isso pode envolver vários modais de transporte dependendo da situação da empresa e de sua estrutura, enquanto o transporte é responsável para movimentar os produtos entre as diferentes etapas do processo a armazenagem tem seu dever de armazenar seus produtos em locais seguros. Os setores de distribuição são responsáveis pelo envio dos suprimentos para o cliente final e os controles de estoques são responsáveis pela gestão de estoque da organização (BALLOU, 2006).

A logística podemos defini-la com um processo de planejamento, e execução de uma fiscalização de fluxo de armazenagem de um produto, serviço e de informação desde o ponto de origem até o ponto de consumo das mercadorias, com

o intuito de atender às necessidades dos clientes de forma eficiente e eficaz. (Bowersox e Closs, 2014).

Ao abordar a missão da logística, o autor deixa claro que o objetivo principal é fornecer um serviço ao cliente com o menor custo total possível. Ballou (2006) destaca que esse custo não se limita apenas ao preço do produto, mas engloba também os custos logísticos, como transporte, processamento, proteção, embalagem e outras atividades relacionadas.

A estrutura da logística, por sua vez, é composta por diversos elementos interdependentes, que trabalham juntos para garantir a entrega dos produtos aos clientes de forma eficiente e eficaz, de acordo com as demandas do mercado. Entre esses elementos, destacam-se o transporte, estoque, armazenagem, embalagem, trânsito de materiais, processamento de pedidos e gerenciamento de informações. (Ballou, 2006).

Segundo Ballou (2012), a logística é um processo amplo e complexo que envolve diversas atividades interligadas, como transporte, processamento de pedidos, armazenagem, controle de estoques e gerenciamento de informações. A eficiência da cadeia logística é fundamental para atender às necessidades dos clientes e garantir a competitividade das empresas no mercado. Com isso, a tecnologia aliada aos sistemas de informação e automação, promove a efetividade logística.

A chave para alcançar a liderança logística é conhecer a fundo a arte de combinar a competência operacional e o compromisso com o atendimento às expectativas e solicitações fundamentais dos clientes. (Donald j. Bowersox, 2014, p. 35).

Machado e Novaes (2020) destacam que a logística pode ser um importante aliado para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme explicado acima. Isso porque a adoção de políticas e práticas inclusivas pode garantir que todos tenham as mesmas oportunidades, garantindo uma sociedade mais justa e igualitária. Para que isso seja possível, é necessário que as empresas invistam em capacitação e adaptação dos ambientes e equipamentos de

trabalho, garantindo a acessibilidade e o pleno desenvolvimento desses profissionais.

Bowersox e Closs (2011) afirma que a logística é uma área fundamental para o sucesso de uma empresa, pois engloba diversas atividades que visam garantir a eficiência operacional e a recepção dos clientes. Além disso, a logística pode contribuir para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desde que as empresas compreendam e apliquem de forma eficiente seu conceito, missão e estrutura". Porém, Pastore mostra que:

O fenômeno é mundial. Em todos os países, o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento. E, por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação(PASTORE, 2000, p.71).

Sendo assim, compreender a importância da logística é fundamental para que as empresas possam entregar seus produtos de forma eficiente e eficaz, com custos reduzidos e no prazo estabelecido. Podemos perceber, conforme citado acima, que esse quadro remete à necessidade de entendimento e aplicação do conceito, missão e estrutura da logística. Não é exagero afirmar que esse tema é fundamental para o sucesso das empresas. Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um passo importante na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2.3. A Logística E Sua Contribuição Na Inserção De PcDs No Acesso Ao Mercado De Trabalho.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante e necessário na sociedade atual. Nesse sentido, a logística pode desempenhar um papel fundamental na contribuição para a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Segundo a logística inclusiva é uma abordagem que busca garantir a inclusão de todas as pessoas, inclusive as com deficiência, no mercado de trabalho. A adoção de práticas inclusivas na logística pode ser um diferencial competitivo para as empresas, além de promover a diversidade e a responsabilidade social (MELO E NOGUEIRA,2018).

A logística é uma área que pode contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desde que as empresas adotem práticas inclusivas e invistam na capacitação de seus profissionais. A logística inclusiva pode ser um diferencial competitivo para as empresas, além de promover a diversidade e a responsabilidade social. Por isso, é importante que as organizações estejam atentas às demandas dos PcDs e desenvolvam estratégias que garantam a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores (MELO E NOGUEIRA,2018).

De acordo com Melo e Nogueira (2018), o autor deixa claro que na logística inclusiva é uma abordagem que busca a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio da adaptação de processos logísticos e da oferta de capacitação e treinamento específico. Essa prática visa não apenas garantir a inclusão dessas pessoas, mas também trazer benefícios para as empresas, como a diversidade e a criatividade de sua equipe. Os autores destacam a importância da sensibilização e conscientização dos gestores e colaboradores sobre a temática da inclusão, bem como a necessidade de controle de espaços e equipamentos para garantir a acessibilidade física e digital. A logística inclusiva pode ser vista como uma estratégia para a promoção da igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade humana nas organizações.

Conforme Silva e Costa (2020), A gestão inclusiva é uma abordagem que visa promover a diversidade humana dentro das organizações, criando um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para todos, independentemente de suas características pessoais. Os autores destacam que essa abordagem requer a adoção de medidas como políticas de recrutamento e seleção que garantam a igualdade de oportunidades, a criação de planos de acessibilidade física e digital e promoção de capacitações e treinamentos específicos para pessoas com deficiência.

O raciocínio dos candidatos à vaga com deficiência é simples e de fácil compreensão; vou perder meu benefício previdenciário, substituindo por salário não tão distante daquele que eu já receberia mesmo sem trabalhar?" A resposta, quase sempre, é negativa (MENDONÇA, 2010, p. 179).

Conforme explicado acima, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU são referências teóricas importantes para entender os direitos e deveres das empresas em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo Nogueira e Oliveira (2018), essas legislações estabelecem medidas que devem ser adotadas pelas empresas para garantir a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, bem como a manutenção do emprego.

Machado e Novaes (2020) destacam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode trazer diversos benefícios para as empresas, como a promoção da diversidade e inclusão, a melhoria do clima organizacional e contribuir para a responsabilidade social corporativa. As empresas que cumprem a lei de cotas também podem se beneficiar de incentivos fiscais. Para alcançar esses benefícios, é necessário que as empresas percebam a compatibilidade em seus processos e ambientes de trabalho para garantir a inclusão de seus colaboradores de forma adequada.

Em 2014 a pesquisa “Profissionais de RH: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” conduzida pelo i.Social realizada com 2.949 profissionais do setor revelou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência apenas “para cumprir a lei”[...] (Melo, PR, & Nogueira FD, 2018, p. 54).

Conforme citado acima, a baixa inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um problema que exige atenção e soluções concretas. É necessário que sejam criadas políticas públicas que garantam a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para esses profissionais, que muitas vezes enfrentam barreiras e preconceitos na busca por emprego. A análise da inserção de pessoas com deficiência em um instituto em Manaus pode ser um passo importante para identificar as dificuldades enfrentadas por essa população e buscar formas de superá-las. É importante ressaltar que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma questão de produtividade e competitividade das empresas.

3. METODOLOGIA

3.1. Quanto aos fins

A revisão bibliográfica é um passo importante na elaboração desse artigo científico, pois permite a identificação das principais teorias, conceitos e estudos realizados sobre o tema abordado. Para esta pesquisa, serão consultadas fontes bibliográficas confiáveis, como livros, artigos científicos, teses e dissertações que tratem da inclusão de PcD no mercado de trabalho e do controle de estoque na logística.

O método de abordagem visual será utilizado para comparar os resultados da entrevista com o trabalho desenvolvido no local. Será feita uma análise visual do estoque, a fim de identificar possíveis desvios, falhas no processo de controle de estoque e de uso excessivo de suprimentos. Os resultados obtidos na análise visual serão comparados com as respostas obtidas na entrevista, para que seja possível identificar possíveis problemas e apontar soluções para melhorar o controle de estoque na logística e a inclusão de PcD no ambiente de trabalho.

3.2. Quanto aos meios

A entrevista dirigida será realizada com as pessoas PcD responsáveis pela organização do estoque e com o responsável do setor. A entrevista será estruturada, com perguntas claras e objetivas, abordando questões relacionadas à inclusão de PcD no ambiente de trabalho e ao controle de estoque na logística. As respostas serão analisadas de forma qualitativa, a fim de identificar possíveis dificuldades, necessidades e pontos positivos relacionados à inclusão de PcD no setor de logística

3.3. Local de estudo

O método de abordagem visual será utilizado para comparar os resultados da entrevista com o trabalho desenvolvido no local. Será feita uma análise visual do estoque, a fim de identificar possíveis desvios, falhas no processo de controle de estoque e de uso excessivo de suprimentos. Os resultados obtidos na análise visual

serão comparados com as respostas obtidas na entrevista, para que seja possível identificar possíveis problemas e apontar soluções para melhorar o controle de estoque na logística e a inclusão de PcD no ambiente de trabalho.

3.4. Coleta de dados

Além disso, realizamos entrevistas com os colaboradores da empresa, especialmente aqueles com deficiência (PCDs) e sem deficiência (não PCDs), a fim de obter informações valiosas sobre a eficiência dos processos logísticos e identificar possíveis oportunidades de melhoria lista de perguntas no google forms para obtermos dados concretos.

Ao fazer um mapeamento logístico no local, é possível identificar as áreas que precisam de melhorias, otimizar rotas de entrega e coleta, e reduzir os custos de transporte.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. Análise Quantitativa

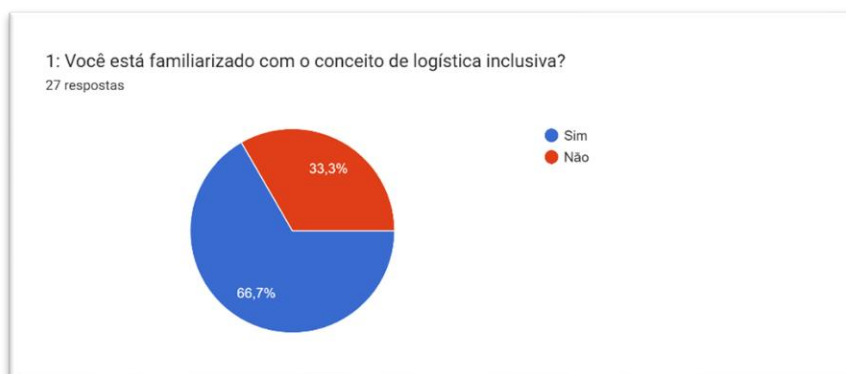
O papel da logística inclusiva na inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho é um tema de grande afinidade e interesse social. Para analisar de forma quantitativa e precisa essa questão, utilizamos o Google Forms para coletar dados sobre a percepção dos colaboradores em relação à inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho.

Com base nos dados coletados no Google Forms, foi possível analisar a percepção dos colaboradores do Instituto Iaidam em relação à inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. Segundo Bijora (2018), os gráficos gerados a partir desses dados revelaram que a maioria dos colaboradores considera a inclusão como uma responsabilidade social e uma oportunidade de promover a diversidade nas equipes de trabalho.

Além disso, os gráficos também indicaram que alguns colaboradores enfrentam dificuldades relacionadas à acessibilidade, o que ressalta a necessidade de investimentos em infraestrutura e capacitação para garantir a inclusão de pessoas com deficiência física.

Essas informações permitiram ao Instituto Iaidam mensurar a percepção dos colaboradores em relação à logística inclusiva e identificar áreas de melhoria e investimento para promover a inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho (Bijora, 2018).

Figura 1 - Gráfico da pesquisa



Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

De acordo com as respostas fornecidas, 33,3% das pessoas não estão familiarizadas com esse conceito, enquanto 66,07% afirmaram estar familiarizadas. É importante continuar promovendo a conscientização sobre a importância da logística inclusiva, adaptando infraestruturas, implementando tecnologias acessíveis e levando em consideração as necessidades de pessoas com deficiência.

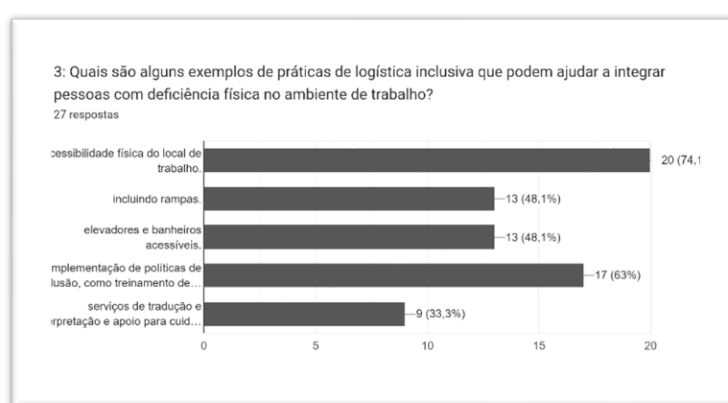
Figura 2 - Gráfico da pesquisa



Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

Foi constatado que 96,3% das pessoas acreditam que a logística inclusiva pode desempenhar um papel crucial na inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, enquanto apenas 3,07% não compartilham dessa opinião. A logística inclusiva não apenas beneficia as pessoas com deficiência física, mas também enriquece a diversidade do local de trabalho, trazendo novas perspectivas e habilidades. Além disso, promove a igualdade de oportunidades, combatendo o estigma e os preconceitos associados às deficiências físicas.

Figura 3 - Gráfico da pesquisa



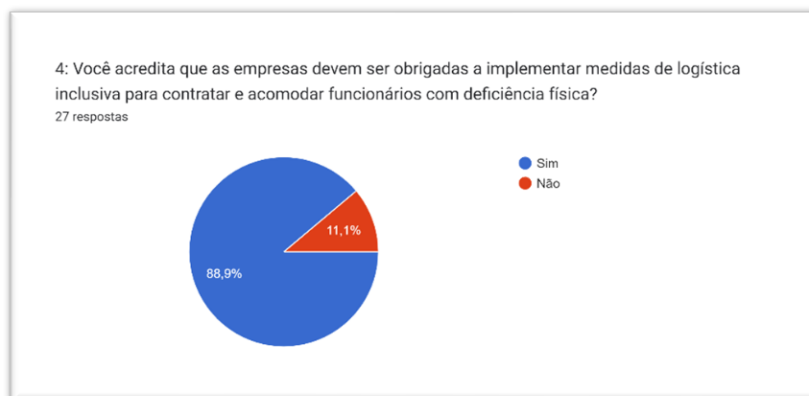
Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023)

Existem várias práticas de logística inclusiva que podem ajudar a integrar pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho, de acordo com as respostas obtidas. A maioria das pessoas (74,01%) destacou a importância da acessibilidade física do local de trabalho. Isso inclui a instalação de rampas (48,01%), elevadores e banheiros acessíveis (48,01%).

Além disso, 63% das pessoas mencionaram a implementação de políticas de inclusão, como treinamento de equipe. Esse tipo de treinamento visa conscientizar os funcionários sobre a importância da inclusão e fornecer orientações sobre como interagir e apoiar as pessoas com deficiência física.

Outro aspecto relevante é a disponibilidade de serviços de tradução e interpretação, bem como o apoio para cuidados de saúde. Esses recursos ajudam a garantir que as pessoas com deficiência física possam se comunicar adequadamente e tenham acesso aos cuidados de saúde necessária.

Figura 4 - Gráfico da pesquisa

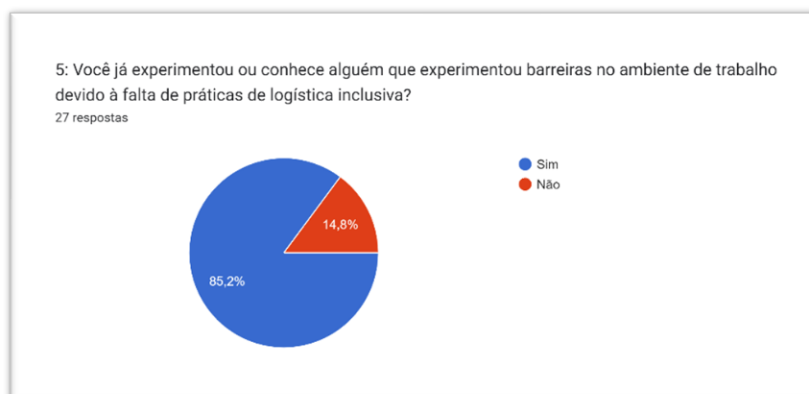


Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

Com base nas respostas obtidas, podemos observar que a grande maioria das pessoas, correspondendo a 88,90%, acredita que as empresas devem ser obrigadas a implementar medidas de logística inclusiva para contratar e acomodar funcionários com deficiência física. Por outro lado, apenas 11,10% das pessoas discordam dessa obrigatoriedade.

Esses resultados refletem uma ampla aceitação da importância da inclusão de pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho e a necessidade de ações concretas para garantir essa inclusão. A implementação de medidas de logística inclusiva pode envolver adaptações físicas no local de trabalho, políticas de recrutamento e seleção inclusivas, programas de treinamento e sensibilização, além de garantir acessibilidade e igualdade de oportunidades.

Figura 5 - Gráfico da pesquisa



Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

É evidente que a maioria das pessoas, correspondendo a 85,2%, já experimentou ou conhece alguém que experimentou barreiras no ambiente de trabalho devido à falta de práticas de logística inclusiva. Por outro lado, 14,8% das pessoas afirmaram não ter tido essa experiência.

Essas barreiras podem incluir a falta de acessibilidade física adequada, ausência de recursos de apoio, comunicação inadequada e falta de conscientização e treinamento para lidar com questões relacionadas à deficiência física.

Figura 6 - Gráfico da pesquisa



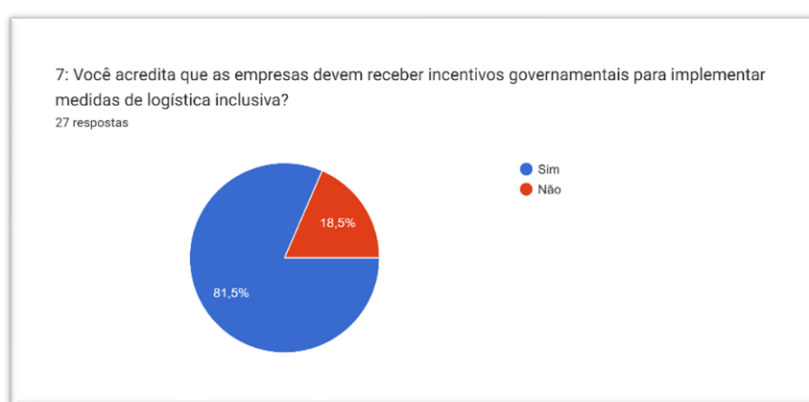
Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

Com base nas respostas fornecidas, é evidente que a maioria das pessoas, correspondendo a 96,3%, acredita que a logística inclusiva pode ser uma vantagem

competitiva para empresas que buscam atrair talentos diversos e inclusivos. No entanto, uma pequena parcela, representando 3,7%, discorda dessa afirmação.

Além disso, empresas com práticas de logística inclusiva têm maior probabilidade de atrair talentos diversos, uma vez que profissionais buscam por ambientes de trabalho que valorizem e respeitem as diferenças individuais. Essa diversidade de talentos pode trazer diferentes perspectivas, ideias inovadoras e contribuições significativas para o sucesso da empresa.

Figura 7 - Gráfico da pesquisa



Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

É possível observar que a maioria das pessoas, correspondendo a 81,5%, acredita que as empresas devem receber incentivos governamentais para implementar medidas de logística inclusiva. No entanto, uma parcela significativa, representando 18,5%, discorda dessa perspectiva.

Esses resultados refletem uma divisão de opiniões sobre o papel do governo na promoção da logística inclusiva. Aqueles que apoiam os incentivos governamentais argumentam que eles podem ser uma forma eficaz de encorajar as empresas a adotar práticas inclusivas, fornecendo recursos financeiros ou benefícios fiscais. Esses incentivos podem reduzir os custos associados à implementação de medidas de logística inclusiva e incentivar uma maior adesão por parte das empresas.

Por outro lado, aqueles que não concordam com os incentivos governamentais podem acreditar que as empresas devem assumir a

responsabilidade por suas próprias ações e que o governo não deve intervir nesse aspecto.

Figura 8 - Gráfico da pesquisa

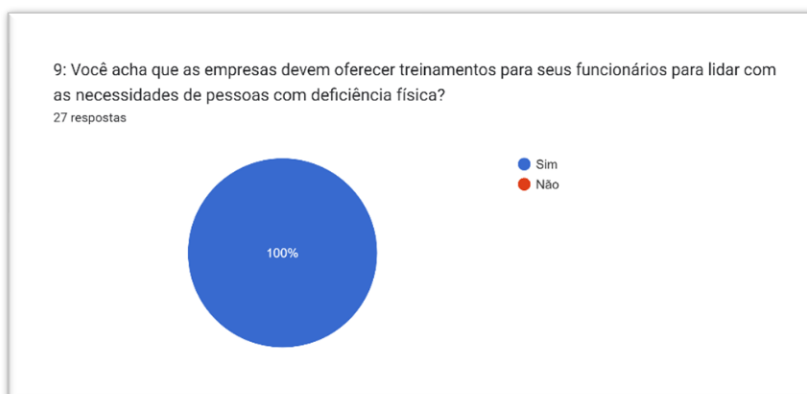


Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

De acordo com dados da pesquisa, 74,1% das pessoas estão cientes da existência dessa legislação e reconhecem sua importância para promover a inclusão e a igualdade no ambiente de trabalho. Essa conscientização é fundamental para garantir oportunidades e condições adequadas para as pessoas com deficiência exercerem sua atividade profissional.

No entanto, é preocupante constatar que 25,9% das pessoas pesquisadas desconhecem essa lei. Essa falta de informação pode resultar em obstáculos e não reconhecimento no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. É necessário um esforço contínuo para ampliar o conhecimento sobre a legislação e sensibilizar as empresas e a sociedade como um todo sobre a importância de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos.

Figura 9 - Gráfico da pesquisa

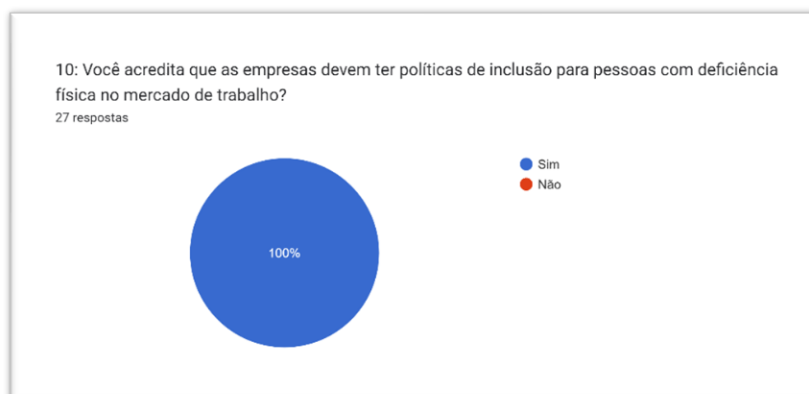


Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

De acordo com o gráfico acima, 100% dos participantes concordam que as empresas devem oferecer treinamentos para seus funcionários lidarem com as necessidades de pessoas com deficiência física. Essa unanimidade reflete uma compreensão crescente da importância da inclusão e da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Oferecer treinamentos específicos permite que os colaboradores adquiram os conhecimentos e habilidades necessárias para melhor atender às necessidades das pessoas com deficiência física. Esses treinamentos podem abordar desde questões básicas, como conscientização sobre diferentes tipos de deficiências e adaptação de espaços físicos, até o desenvolvimento de habilidades para a comunicação e o suporte adequado.

Figura 10 - Gráfico da pesquisa



Fonte: Do Autor com auxílio do Google Forms (2023).

De acordo com a pesquisa 100% acreditam que as empresas devem ter políticas de inclusão para pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. Essa resposta unânime reflete o reconhecimento cada vez maior da importância da igualdade de oportunidades e da valorização da diversidade.

Implementar políticas de inclusão é fundamental para garantir que as pessoas com deficiência física tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego. Essas políticas podem incluir desde a criação de ambientes flexíveis e adaptação de espaços físicos a oferta de programas de treinamento e treinamento profissional.

Além de ser uma questão de justiça social, a inclusão de pessoas com deficiência física traz benefícios para as empresas. A diversidade de experiências e perspectivas contribui para a inovação, criatividade e resolução de problemas de forma mais abrangente.

4.2. Análise Qualitativa

A análise SWOT é uma ferramenta essencial na identificação das forças e fraquezas internas, bem como das oportunidades e ameaças externas, relacionadas à implementação da logística inclusiva

De acordo com Chiavenato e Sapiro (2003), a matriz SWOT é uma ferramenta amplamente utilizada na gestão estratégica competitiva, que envolve a análise e cruzamento das oportunidades e ameaças externas com os pontos fortes e fracos internos da organização.

Essa avaliação estratégica visa relacionar as oportunidades e ameaças presentes no ambiente externo com as forças e fraquezas identificadas no ambiente interno da organização, fornecendo indicadores da situação da organização através das quatro zonas da matriz SWOT.

Neste artigo, exploramos como a análise qualitativa dessa abordagem permitiu uma compreensão aprofundada das fortalezas internas, como a adaptação de infraestruturas e a capacitação de profissionais, além das fraquezas, como a falta de conscientização e a resistência à mudança. Além disso, examinamos as oportunidades externas, como políticas governamentais de inclusão e demanda crescente por produtos e serviços inclusivos, bem como as ameaças, como a discriminação e a falta de investimentos adequados.

Essa análise qualitativa fornecerá insights valiosos para a formulação de estratégias eficazes na promoção da logística inclusiva e na superação de desafios presentes no ambiente empresarial. Conforme a tabela abaixo.

Tabela -1 Matriz SWOT IAIDAM

Matriz de SWOT.		
ANALISE INTERNA	FORTALEZAS	FRAQUEZAS
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Aceitação de que empresas com logística inclusiva podem ter uma vantagem competitiva ao atrair talentos diversos. 2. Alta conscientização sobre a importância da logística inclusiva 3. Apoio para a implementação de práticas de logística inclusiva, como acessibilidade física e políticas de inclusão. 4. desempenhar um papel crucial na inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. 5. Reconhecimento de que a logística inclusiva enriquece a diversidade do local de trabalho.
ANALISE EXTERNA	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atrair talentos diversos ao implementar práticas de logística inclusiva. 2. Aumentar a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, trazendo novas perspectivas e habilidades. 3. Expandir as políticas de inclusão para abranger outras deficiências e garantir igualdade de oportunidades para todos. 4. Promover maior conscientização sobre a logística inclusiva e seus benefícios para empresas e sociedade. 5. Promover oportunidades de emprego. 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Falta de apoio governamental ou opiniões divergentes sobre incentivos para empresas implementarem a logística inclusiva. 7. Falta de conhecimento sobre logística inclusiva e suas práticas. 8. Persistência de barreiras físicas e sociais no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência física. 9. Preconceito de suas competências de trabalho. 10. Resistência de algumas empresas em adotar medidas inclusivas devido a custos e falta de conscientização.

Fonte: Do Autor (2023)

4.2.1. Análise SWOT Análise interna Fortalezas:

A análise SWOT revela várias fortalezas internas relacionadas à logística inclusiva. Em primeiro lugar, há uma alta conscientização sobre a importância desse conceito, indicando um reconhecimento generalizado de sua relevância. Além disso, a maioria das pessoas acredita que a logística inclusiva desempenha um papel crucial na inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, o que reflete uma compreensão da importância da igualdade de oportunidades.

Outra fortaleza é o reconhecimento de que a logística inclusiva enriquece a diversidade do local de trabalho, trazendo novas perspectivas e habilidades. Esse entendimento contribui para a promoção da inclusão e combate ao estigma e preconceito associados às deficiências físicas.

Além disso, há um apoio significativo para a implementação de práticas de logística inclusiva, como acessibilidade física e políticas de inclusão. A aceitação de que empresas com logística inclusiva podem ter uma vantagem competitiva ao atrair talentos diversos também é uma fortaleza importante.

Essas fortalezas internas indicam um ambiente propício para o avanço da logística inclusiva e destacam a conscientização e o apoio existentes para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e diversificados.

Fortalezas:

1. Alta conscientização sobre a importância da logística inclusiva.
2. A maioria das pessoas acredita que a logística inclusiva pode desempenhar um papel crucial na inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.
3. Reconhecimento de que a logística inclusiva enriquece a diversidade do local de trabalho.
4. Apoio para a implementação de práticas de logística inclusiva, como acessibilidade física e políticas de inclusão.
5. Aceitação de que empresas com logística inclusiva podem ter uma vantagem competitiva ao atrair talentos diversos.

4.2.2. Análise SWOT: Análise interna: Fraquezas:

A análise SWOT revela algumas fraquezas internas relacionadas à logística inclusiva. Em primeiro lugar, uma parcela significativa das pessoas pesquisadas não está familiarizada com o conceito de logística inclusiva. Isso indica uma necessidade de maior conscientização e educação sobre o assunto.

Além disso, alguns respondentes discordam da obrigatoriedade de implementação de medidas de logística inclusiva pelas empresas. Essa divisão de opiniões pode dificultar a adoção generalizada de práticas inclusivas.

Outra fraqueza é a persistência de barreiras no ambiente de trabalho devido à falta de práticas inclusivas. Isso destaca a necessidade de superar desafios como acessibilidade física, comunicação inadequada e falta de conscientização e treinamento.

A divisão de opiniões em relação aos incentivos governamentais para a implementação de medidas de logística inclusiva é outra fraqueza identificada. Essa divergência pode dificultar a criação de políticas eficazes e o apoio necessário para impulsionar a inclusão.

Por fim, uma parcela considerável das pessoas desconhece a legislação relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que pode resultar em obstáculos e falta de reconhecimento para indivíduos com deficiência.

Essas fraquezas internas apontam para a necessidade de maior conscientização, educação e superação de barreiras para promover a logística inclusiva de forma abrangente e eficaz.

Fraquezas:

1. Uma parcela significativa das pessoas não está familiarizada com o conceito de logística inclusiva.
2. Alguns respondentes discordam da obrigatoriedade de implementação de medidas de logística inclusiva pelas empresas.
3. Barreiras ainda são encontradas no ambiente de trabalho devido à falta de práticas inclusivas.

4. Existe uma divisão de opiniões em relação aos incentivos governamentais para a implementação de medidas de logística inclusiva.
5. Uma parcela considerável das pessoas desconhece a legislação relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.2.3. Análise SWOT: Análise externa Oportunidades:

A análise SWOT revela várias oportunidades externas relacionadas à logística inclusiva. Em primeiro lugar, há a oportunidade de promover uma maior conscientização sobre a logística inclusiva e seus benefícios tanto para as empresas quanto para a sociedade em geral. Isso pode ser feito por meio de campanhas educativas, divulgação de casos de sucesso e sensibilização sobre a importância da inclusão.

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho representa uma oportunidade de trazer novas perspectivas e habilidades para as empresas. A diversidade de talentos pode impulsionar a inovação e o sucesso organizacional.

Outra oportunidade é a atração de talentos diversos ao implementar práticas de logística inclusiva. Profissionais em busca de ambientes de trabalho inclusivos e que valorizem a diversidade podem ser atraídos por empresas com essa abordagem.

Também há a oportunidade de expandir as políticas de inclusão para abranger outras deficiências e garantir igualdade de oportunidades para todos. Essa ampliação pode promover uma maior inclusão e proporcionar benefícios para pessoas com diferentes tipos de deficiência.

Por fim, a logística inclusiva pode abrir oportunidades de emprego para pessoas com deficiência física, proporcionando-lhes igualdade de acesso ao mercado de trabalho e contribuindo para sua independência e autossustentabilidade.

Essas oportunidades externas destacam a importância de promover a logística inclusiva como um meio de impulsionar a diversidade, a igualdade de oportunidades e o sucesso empresarial.

Oportunidades:

1. Promover maior conscientização sobre a logística inclusiva e seus benefícios para empresas e sociedade.
2. Aumentar a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, trazendo novas perspectivas e habilidades.
3. Atrair talentos diversos ao implementar práticas de logística inclusiva.
4. Expandir as políticas de inclusão para abranger outras deficiências e garantir igualdade de oportunidades para todos.
5. Promover oportunidades de emprego.

4.2.4. Análise SWOT Análise externa Ameaças:

A análise SWOT revela diversas ameaças externas relacionadas à logística inclusiva. Em primeiro lugar, a falta de conhecimento sobre logística inclusiva e suas práticas representa uma ameaça, pois dificulta a conscientização e a adoção generalizada dessas medidas.

Além disso, a resistência de algumas empresas em adotar medidas inclusivas devido a custos e falta de conscientização é uma ameaça significativa. A falta de compreensão dos benefícios da inclusão e a preocupação com os recursos financeiros necessários podem impedir o progresso nessa área.

Outra ameaça é a falta de apoio governamental ou opiniões divergentes sobre incentivos para empresas implementarem a logística inclusiva. A ausência de políticas claras e de incentivos adequados pode dificultar a adoção de práticas inclusivas por parte das empresas.

A persistência de barreiras físicas e sociais no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência física é uma ameaça real. A falta de acessibilidade adequada e o preconceito em relação às competências desses indivíduos podem criar obstáculos significativos para sua inclusão.

Por fim, o preconceito em relação às competências de trabalho das pessoas com deficiência física representa uma ameaça. Esse estigma pode limitar suas oportunidades de emprego e dificultar sua integração no mercado de trabalho.

Essas ameaças externas destacam os desafios que precisam ser enfrentados para promover a logística inclusiva de maneira efetiva. É necessário superar a falta de conhecimento, a resistência, a falta de apoio governamental, as barreiras físicas e sociais, além do preconceito, a fim de alcançar uma inclusão verdadeira e igualdade de oportunidades para todos.

Ameaças:

1. Falta de conhecimento sobre logística inclusiva e suas práticas.
2. Resistência de algumas empresas em adotar medidas inclusivas devido a custos e falta de conscientização.
3. Falta de apoio governamental ou opiniões divergentes sobre incentivos para empresas implementarem a logística inclusiva.
4. Persistência de barreiras físicas e sociais no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência física.
5. Preconceito de suas competências de trabalho.

Essa análise SWOT destaca a conscientização crescente sobre a logística inclusiva e suas vantagens, juntamente com a necessidade de superar barreiras e aumentar a implementação de práticas inclusivas. As empresas podem se beneficiar ao adotar medidas de logística inclusiva, proporcionando igualdade de oportunidades, diversidade de talentos e inovação. No entanto, é preciso enfrentar desafios como falta de conhecimento, resistência e barreiras existentes para alcançar uma inclusão plena e igualitária no ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir que a logística inclusiva desempenha um papel crucial na inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. A análise quantitativa revelou que a maioria dos colaboradores reconhece a importância da inclusão como uma responsabilidade social e como uma forma de ampliar a diversidade nas equipes de trabalho. No entanto, também foi identificado que algumas dificuldades de acessibilidade ainda existem, o que destaca a necessidade de investimentos em infraestrutura e capacitação para lidar com a inclusão.

Os gráficos gerados a partir dos dados coletados permitiram ao Instituto Iaidam identificar áreas de melhoria e investimento para garantir a inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. A partir dessas informações, podemos afirmar que a logística inclusiva pode desempenhar um papel crucial na inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, sendo percebida como uma vantagem competitiva pelas empresas que buscam atrair talentos diversos.

Além disso, as práticas de logística inclusiva destacadas pelos participantes, como a acessibilidade física, políticas de inclusão, serviços de tradução e interpretação e apoio aos cuidados de saúde, são fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades e o pleno desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência física.

No entanto, existem desafios a serem superados, como a resistência à mudança e a falta de conscientização e informação. A análise SWOT revelou que, apesar das fortalezas internas, como o reconhecimento da importância da logística inclusiva, ainda há fraquezas, como a falta de conscientização e a resistência à obrigatoriedade de implementação de medidas de logística inclusiva pelas empresas.

Há também oportunidades externas, como políticas governamentais de inclusão e a crescente demanda por produtos e serviços inclusivos. No entanto, existem ameaças, como a discriminação e a falta de investimentos adequados. Portanto, é essencial formular estratégias eficazes para promover a logística inclusiva e superar esses desafios.

Em resumo, a logística inclusiva é fundamental para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. As empresas que adotam práticas inclusivas não apenas atendem às demandas sociais e legais, mas também se beneficiam da diversidade de talentos, contribuindo para a inovação e o sucesso organizacional. É necessário um esforço contínuo por parte das empresas, do governo e da sociedade como um todo para promover a conscientização, implementar políticas de inclusão e garantir a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Ballou, RH (2012). Gestão logística empresarial: planejamento, organização e controle da cadeia de suprimentos. Pearson Educação.

BALLOU, Ronald H. Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos/Logística Empresarial. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

Bertaglia, Rodolfo R. Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

Bijora, H. (2018, 22 de julho). Google Forms: o que é e como usar o app de formulários online. TechTudo. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/referencia-site-abnt-artigos/>. Acesso em: 3 maio 2023.

Bowersox, DJ (2014). Gestão Logística da Cadeia de Suprimentos. Nova York, NY: McGraw-Hill Education. (Tradução para o português por Luiz Claudio de Queiroz Farias).

Bowersox, DJ e Closs, DJ (2014). Logística empresarial: o processo de integração da cadeia de suprimentos. Atlas.

Bowersox, DJ, Closs, DJ e Cooper, MB (2014). Gestão da Cadeia de Suprimentos e Logística. AMGH Editora.

Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2003). Gestão do clima organizacional: Conceitos e ações para a melhoria do ambiente de trabalho. Editora Manole.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

IAIDAM. Sobre Nós. Disponível em: <https://iaidam.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 3 maio 2023.

Legislação Brasil. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 21 abr. 2023.

Machado, A., & Novaes, R. (2020). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: benefícios para as empresas. Revista de Gestão Empresarial.

Machado, R., & Novaes, A. (2020). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o papel da logística. Revista de Logística e Supply Chain Management, 11(2), 1-12.

Melo, MCO, & Nogueira, ACR (2018). Logística inclusiva: Um diferencial competitivo para as empresas. Revista Eletrônica Científica em Administração, 17(1), 47-59.

Melo, P. R., & Nogueira, F. D. (2018). Profissionais de RH: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *i.Social*. Página 54.

Melo, PR, & Nogueira, FD (2018). Logística inclusiva como diferencial competitivo: a importância da acessibilidade no transporte e distribuição de mercadorias. *Revista de Gestão e Projetos*, 9(2), 107-126.

Melo, RAS, & Nogueira, LT (2018). Logística inclusiva: uma abordagem para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Caderno Profissional de Administração*, 1(1), 35-46.

MENDONÇA, RT A reinserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Direito GV*, v. 6, n. 2, pág. 177-195, jul.-dez. 2010.

Nogueira, LA, & Oliveira, LC (2018). Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: um estudo sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 13(2), 319-335.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. Editora LTR, São Paulo, 2000. In: PASTORE, J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

Silva, LA, & Costa, EA (2020). Gestão inclusiva e acessibilidade para pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão bibliográfica. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 14(2), 1-18.