

LOGÍSTICA COMO ALIADA NA INTEGRAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MUNDO PROFISSIONAL

[Logística, Volume 29 - Edição 140/NOV 2024 / 21/11/2024](#)

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/th102411221328

Diego Falcão De Souza

Orientadora: Prof. Esp. Jeferson Fernando da Silva

RESUMO

Este estudo analisa como as pessoas com necessidades especiais (pcd) estão se integrando ao ambiente profissional, usando técnicas de análise bibliográfica e observação em campo por meio de estudo de caso. A revisão bibliográfica teve como objetivo identificar teorias, conceitos e pesquisas relevantes sobre o tema, enquanto a pesquisa em campo avaliou as condições de trabalho e o ambiente laboral para entender os desafios enfrentados diariamente. Descobrimos que ainda há uma grande lacuna no conhecimento sobre a legislação de inclusão e nas barreiras enfrentadas no local de trabalho. O estudo destaca a importância de aumentar a conscientização e o conhecimento para promover a inclusão e garantir igualdade de oportunidades para todos. Em resumo, utilizamos métodos de revisão bibliográfica e observação em campo para examinar como as pcd estão sendo incluídas no mercado de

trabalho, enfatizando a necessidade de logística inclusiva para integrar essas pessoas no mundo profissional de maneira eficaz.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Logística Inclusiva; Inclusão; Pessoas com Necessidades especiais.

ABSTRACT

This study analyzes how people with disabilities (PWD) are integrating into the professional environment, using techniques of bibliographic analysis and field observation through a case study. The bibliographic review aimed to identify theories, concepts, and relevant research on the topic, while the field research evaluated working conditions and the work environment to understand the challenges faced daily. We found that there is still a significant gap in knowledge about inclusion legislation and the barriers encountered in the workplace. The study highlights the importance of raising awareness and knowledge to promote inclusion and ensure equal opportunities for all. In summary, we used methods of bibliographic review and field observation to examine how PWD are being included in the job market, emphasizing the need for inclusive logistics to effectively integrate these individuals into the professional world.

Keywords: Job market; Inclusive Logistics; Inclusion; People with Disabilities.

1 INTRODUÇÃO

A Logística Inclusiva é uma abordagem crucial para garantir a participação de determinados indivíduos em todas as etapas dos processos logísticos, desde a produção até a entrega final dos produtos.

Essa abordagem reconhece as habilidades e potenciais das pessoas com deficiência física, visando eliminar barreiras que possam dificultar sua participação igualitária no mercado de trabalho. Enfatiza-se a conscientização das empresas sobre a importância de valorizar o trabalho

dessas pessoas e a implementação de políticas inclusivas para sua contratação.

No contexto específico da logística, destaca-se que as pessoas com deficiência física podem desempenhar uma variedade de funções, contribuindo em diversas atividades, desde o recebimento de mercadorias até a expedição dos produtos. Contudo, para que essas tarefas sejam realizadas com eficiência e segurança, é fundamental que as empresas adaptem seus ambientes de trabalho, garantindo a acessibilidade e a segurança dos colaboradores com deficiência. Ressalta-se a importância de oferecer treinamento adequado para capacitar essas pessoas, promovendo assim a inclusão plena delas no ambiente logístico.

O propósito desta pesquisa visa entender o papel da logística como um meio de inclusão social para pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. Sendo assim a pergunta da nossa pesquisa é “Como a logística inclusiva contribui para a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho?”. Aonde o objetivo principal é investigar de que maneira a logística pode facilitar a integração dessas pessoas no mercado laboral, considerando os desafios que elas enfrentam e as oportunidades proporcionadas por essa abordagem inclusiva.

Objetivos Específicos

1. Analisar as percepções e experiências de colaboradores com deficiência física em relação à logística inclusiva.
2. Examinar as práticas e políticas inclusivas adotadas por empresas no setor logístico para promover a acessibilidade e a segurança de colaboradores com deficiência física.
3. Identificar as barreiras e os desafios enfrentados por pessoas com deficiência física no ambiente logístico e as adaptações necessárias para superá-los.
4. Avaliar o papel das legislações federais, estaduais e municipais na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de

trabalho, com foco nas áreas de logística.

5. Oferecer diretrizes e recomendações práticas para empresas interessadas em adotar políticas inclusivas na área de logística, promovendo ambientes acessíveis, seguros e com treinamento adequado.

Para alcançar esse objetivo, os pesquisadores optaram por uma abordagem metodológica exploratória. Isso envolve a combinação de análise quantitativa e qualitativa. Um Estudo de Caso será conduzido no Instituto de Apoio e Inclusão da Pessoa com Deficiência do Amazonas (IAIDAM). Para coletar dados, será utilizado um questionário com perguntas indiretas, formatado na plataforma Google Forms.

A escolha dessa abordagem e método de pesquisa permitirá capturar uma visão ampla das percepções e experiências dos colaboradores em relação à logística inclusiva. A intenção é entender como essa abordagem influencia a inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

O estudo almeja não apenas evidenciar os benefícios da logística inclusiva para a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência física, mas também oferecer diretrizes práticas para empresas interessadas em adotar políticas inclusivas na área logística, destacando a importância de criar ambientes acessíveis, seguros e providenciar treinamento necessário para garantir a plena participação e desenvolvimento desses colaboradores.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é respaldada por diversas legislações nos âmbitos federal, estadual e municipal, que estabelecem normas e incentivos para promover a contratação e integração dessas pessoas.

Legislação Federal:

Lei nº 8.213/1991: Conhecida como Lei de Cotas, obriga empresas com 100 ou mais funcionários a reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados do INSS.

Lei nº 13.146/2015: Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, assegurando direitos e estabelecendo diretrizes para a inclusão social e profissional dessas pessoas.

Legislação Estadual (Amazonas):

Lei Promulgada nº 241/2015: Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Amazonas, abrangendo aspectos como acessibilidade, educação e emprego.

Lei nº 5.916/2022: Altera a Lei Promulgada nº 241/2015, estabelecendo que o poder público deve exigir, em todos os contratos com empresas prestadoras de serviços, a reserva de pelo menos 20% das vagas para pessoas com deficiência.

Legislação Municipal (Manaus):

Lei nº 2.261/2017: Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra ao Município de Manaus, assegurando que empresas contratadas pelo município reservem vagas para PcDs.

Lei nº 2.884/2022: Estabelece diretrizes municipais para garantir, proteger e ampliar os direitos das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) e de seus familiares, promovendo a inclusão e proteção dessas pessoas.

Essas legislações demonstram o compromisso dos diferentes níveis de governo em promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estabelecendo quotas, garantindo direitos e incentivando práticas inclusivas tanto no setor público quanto no privado.

A logística inclusiva é uma abordagem importante para garantir que pessoas com deficiência (PcD) participem de forma ativa e igualitária em todas as etapas dos processos logísticos, desde a produção até a entrega final de produtos. Essa prática reconhece que as pessoas com deficiência têm habilidades e potenciais e visa eliminar as barreiras que podem dificultar sua inserção e atuação no mercado de trabalho. Para isso, é essencial que as empresas adotem políticas e práticas inclusivas, reforçando a importância de valorizar e integrar profissionais com deficiência em suas equipes.

Na área logística, pessoas com deficiência podem desempenhar uma variedade de funções e contribuir em atividades essenciais, como o recebimento de mercadorias, o controle de estoque e a expedição de produtos. No entanto, para que essas tarefas sejam realizadas com segurança e eficiência, é necessário que as empresas adaptem seus ambientes de trabalho, criando condições de acessibilidade e segurança adequadas. Oferecer treinamento específico e promover um ambiente acolhedor são passos importantes para garantir a plena participação dessas pessoas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A logística é uma das áreas mais valorizadas dentro de uma empresa, pois desempenha um papel crucial na garantia de que os produtos sejam entregues aos clientes no tempo e local corretos, mantendo a segurança durante todo o processo.

Envolve uma série de componentes, tais como: transporte, armazenagem, distribuição e controle de estoques. O transporte é responsável por movimentar os produtos entre diferentes etapas do processo, a armazenagem tem o papel de guardar os produtos em locais seguros, os setores de distribuição cuidam do envio dos suprimentos ao cliente final, e os controles de estoques são responsáveis pela gestão e controle do estoque da organização.

É definida como um processo que envolve o planejamento, execução e controle do fluxo de armazenagem de produtos, serviços e informações, desde o ponto de origem até o ponto de consumo das mercadorias. O objetivo é atender às necessidades dos clientes de maneira eficiente e eficaz.

A missão primordial da logística, conforme Ballou (2016), é fornecer um serviço ao cliente com o menor custo total possível. Isso vai além do preço do produto e inclui os custos logísticos, como transporte, processamento, proteção, embalagem e outras atividades relacionadas. O foco está em garantir um serviço de qualidade ao cliente a um custo global otimizado.

A estrutura da logística é composta por vários elementos interdependentes que trabalham juntos para alcançar a entrega eficiente dos produtos aos clientes, atendendo às demandas do mercado. Esses elementos incluem transporte, estoque, armazenagem, embalagem, trânsito de materiais, processamento de pedidos e gerenciamento de informações (Ballou, 2016). Esses elementos formam uma rede interconectada que visa garantir a eficiência e a eficácia na entrega dos produtos.

Ballou (2016) ressalta que a logística é um processo amplo e complexo que envolve uma série de atividades interligadas, como transporte, processamento de pedidos, armazenagem, controle de estoques e gerenciamento de informações. A eficiência nessa cadeia logística é crucial para atender às necessidades dos clientes e manter a competitividade das empresas no mercado. A tecnologia, juntamente com sistemas de informação e automação, é vista como uma ferramenta essencial para promover essa eficiência logística.

Machado e Novaes (2020) destacam que a logística desempenha um papel significativo na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional. Eles argumentam que políticas e práticas inclusivas podem assegurar igualdade de oportunidades, contribuindo para uma sociedade

mais justa e equitativa. Isso requer investimentos por parte das empresas em capacitação e adaptação dos ambientes e equipamentos de trabalho, assegurando a acessibilidade e o desenvolvimento pleno desses profissionais.

Bowersox e Closs (2021) destacam a relevância da logística para o êxito de uma empresa. A área logística engloba diversas atividades voltadas para garantir a eficiência operacional e a satisfação dos clientes. Além disso, ressaltam que a logística pode contribuir para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, enfatizam a necessidade de compreensão e aplicação eficiente do conceito, missão e estrutura da logística pelas empresas para que isso ocorra de maneira eficaz.

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional é apontada como uma necessidade crucial na sociedade contemporânea. É destacada a importância de promover a inclusão de todos, independentemente das limitações físicas, no mercado de trabalho. (MELO, 2018).

A logística inclusiva é uma abordagem que visa garantir a participação ativa e igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Destaca-se que a adoção de práticas inclusivas nesse campo pode se tornar um diferencial competitivo para as empresas, além de promover a diversidade e a responsabilidade social. (MELO, 2018).

A área da logística tem o potencial de contribuir significativamente para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, contudo, isso requer que as empresas adotem práticas inclusivas e invistam na capacitação de seus profissionais. A logística inclusiva não apenas promove a diversidade, mas também pode ser vantajosa para as empresas ao criar um ambiente mais inclusivo e responsável socialmente.

É de grande importância as organizações estarem atentas às demandas das pessoas com deficiência (PcDs) e desenvolverem estratégias que garantam a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

A logística inclusiva como uma abordagem voltada para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa abordagem se concentra na adaptação

dos processos logísticos e na oferta de capacitação e treinamento específico para tornar o ambiente de trabalho acessível e inclusivo. Salientam que essa prática não só beneficia a inclusão das pessoas com deficiência, mas também traz vantagens para as empresas, como a diversidade e a criatividade proveniente de equipes mais diversas. Destacam-se a importância da sensibilização dos gestores e colaboradores sobre a inclusão e da necessidade de controle dos espaços e equipamentos para garantir a acessibilidade física e digital. A logística inclusiva é vista como uma estratégia para promover a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade humana nas organizações.

De acordo com SILVA e COSTA (2020), a gestão inclusiva é uma abordagem que visa promover a diversidade dentro das organizações, criando um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para todos, independentemente de suas características pessoais. Destacam a importância de adotar medidas como políticas de recrutamento e seleção que garantam igualdade de oportunidades, criar planos de acessibilidade física e digital, além de promover capacitações e treinamentos específicos para pessoas com deficiência. Essa abordagem enfatiza a importância de oferecer um ambiente de trabalho inclusivo para que todos os colaboradores se sintam valorizados e possam contribuir com seu potencial máximo, independentemente de suas diferenças individuais.

MACHADO e NOVAES (2020) ressaltam que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional traz diversos benefícios para as

empresas. Esses benefícios incluem a promoção da diversidade e inclusão, a melhoria do clima organizacional e a contribuição para a responsabilidade social corporativa. As empresas que cumprem a lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência podem se beneficiar de incentivos fiscais.

Para usufruir desses benefícios, é crucial que as empresas percebam a necessidade de adaptação em seus processos e ambientes de trabalho para garantir a inclusão adequada desses colaboradores. Isso implica na avaliação e ajustes nos ambientes, processos e políticas para garantir a compatibilidade e facilitar a inclusão e a participação plena das pessoas com deficiência.

A logística desempenha um papel fundamental em qualquer organização, garantindo que produtos e serviços sejam entregues aos clientes de forma eficaz e eficiente, cumprindo prazos e mantendo a qualidade. Esse processo envolve diversas etapas, como transporte, armazenagem, distribuição e controle de estoques. Cada uma dessas áreas contribui para o objetivo principal da logística: atender às necessidades dos clientes a um custo otimizado (BALLOU, 2016).

Segundo Ballou (2016), a missão da logística é fornecer o melhor serviço possível ao cliente com o menor custo total. Isso abrange não apenas o preço do produto, mas também custos logísticos, como transporte, processamento de pedidos, embalagem e armazenamento. Além disso, ele destaca que a eficiência na cadeia logística é essencial para a competitividade das empresas, e que essa eficiência pode ser significativamente aprimorada por meio do uso de tecnologia e automação.

No contexto específico da **logística inclusiva**, a logística pode ser uma aliada estratégica na promoção da inclusão social e profissional de pessoas com deficiência. Machado e Novaes (2020) ressaltam que as políticas inclusivas no ambiente logístico contribuem para a igualdade de

oportunidades, permitindo que pessoas com deficiência física, visual ou auditiva possam exercer funções diversas dentro da cadeia de suprimentos. Isso demanda, por parte das empresas, investimentos em capacitação e adaptação de ambientes e equipamentos para garantir que esses profissionais possam desenvolver suas atividades de forma segura e produtiva.

A logística inclusiva se configura, então, como uma abordagem que integra políticas e práticas voltadas para a inclusão no mercado de trabalho. Segundo Melo (2018), a criação de um ambiente inclusivo, que reconheça e valorize a diversidade, pode ser um diferencial competitivo para as empresas, além de representar uma contribuição importante para a responsabilidade social corporativa. Isso inclui desde a adequação dos espaços físicos até a oferta de treinamentos específicos, que possibilitem a esses profissionais o desenvolvimento pleno de suas capacidades.

De acordo com Bowersox e Closs (2021), a logística é uma área multifacetada, abrangendo atividades que vão desde o transporte e armazenamento até a gestão de estoques e informações. Eles enfatizam que, para que a logística contribua eficazmente para a inclusão, é necessário que as empresas adotem uma visão ampla sobre o conceito de logística, adaptando suas práticas para incluir pessoas com deficiência em suas operações. Isso requer não apenas a compreensão das necessidades desses colaboradores, mas também o compromisso com políticas de acessibilidade e segurança.

No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho enfrenta desafios. As empresas precisam adaptar seus processos e ambientes para eliminar barreiras que possam dificultar a participação desses profissionais. Silva e

Costa (2020) argumentam que uma gestão inclusiva vai além de cumprir a legislação; trata-se de criar um ambiente acolhedor e respeitoso, que incentive o potencial de cada colaborador, independentemente de suas

diferenças individuais. Eles sugerem a adoção de políticas de recrutamento que garantam a igualdade de oportunidades, bem como a criação de planos de acessibilidade física e digital.

As legislações federal, estadual e municipal reforçam a necessidade de promover a inclusão. A **Lei nº 8.213/1991** (Lei de Cotas), por exemplo, obriga empresas com 100 ou mais funcionários a reservar entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados do INSS. Além disso, o **Estatuto da Pessoa com Deficiência** (Lei nº 13.146/2015) estabelece diretrizes para a inclusão social e profissional dessas pessoas. No estado do Amazonas, a **Lei nº 5.916/2022** exige que empresas prestadoras de serviços ao poder público reservem pelo menos 20% de suas vagas para pessoas com deficiência.

Essas normas refletem o compromisso do governo com a inclusão social e estimulam o setor privado a adotar práticas inclusivas.

Machado e Novaes (2020) afirmam que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho traz benefícios como a promoção da diversidade e a melhoria do clima organizacional, além de contribuir para a responsabilidade social corporativa. Empresas que cumprem a legislação de inclusão e investem em acessibilidade podem obter incentivos fiscais e construir uma reputação de respeito e inclusão no mercado.

Assim, a logística inclusiva se apresenta como uma estratégia vantajosa para as empresas e para a sociedade, promovendo um ambiente acessível, seguro e que favoreça o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência. A sensibilização de gestores e colaboradores para a importância da inclusão e a implementação de adaptações no ambiente de trabalho são essenciais para que a logística seja uma verdadeira aliada na integração dessas pessoas no mercado profissional.

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo combina uma abordagem qualitativa com técnicas de revisão bibliográfica, análise visual e entrevistas semiestruturadas para explorar a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) na logística. Essa abordagem visa compreender como a logística pode apoiar a inclusão social:

3.1. Abordagem e Objetivos Metodológicos

Este estudo utiliza uma abordagem qualitativa, ideal para explorar em profundidade a percepção dos colaboradores sobre a contribuição das práticas logísticas para a inclusão de PcD no ambiente de trabalho. A metodologia busca investigar:

- As práticas logísticas que favorecem a inclusão de PcD;
- As principais dificuldades enfrentadas por esses colaboradores no setor de logística;
- Potenciais melhorias no controle de estoque.

3.2. Instrumentos e Técnicas de Coleta de Dados

Para garantir uma análise abrangente, foram utilizados três instrumentos complementares de coleta de dados:

1. Revisão Bibliográfica:

A revisão bibliográfica fornece a base teórica do estudo, identificando as principais teorias, conceitos e estudos sobre inclusão de PcD no mercado de trabalho e controle de estoque na logística. Foram consultadas fontes como livros, artigos científicos, teses e dissertações que abordam esses temas, permitindo um embasamento sólido para a análise.

2. Análise Visual no Local de Trabalho:

A análise visual foi realizada para observar diretamente o ambiente de trabalho e os processos de controle de estoque. Esse método de observação permitiu identificar possíveis falhas e desvios nos processos, além de avaliar o uso de recursos e a acessibilidade no local de trabalho.

Os dados visuais são fundamentais para detectar discrepâncias e práticas que poderiam ser melhoradas.

3. Entrevistas Semiestruturadas:

As entrevistas semiestruturadas foram aplicadas aos colaboradores com deficiência física e aos gestores do setor de logística. Esse método permitiu uma flexibilidade que possibilitou explorar as experiências e opiniões dos entrevistados sobre os processos logísticos e a inclusão de PcD. As entrevistas seguiram um roteiro que abordava questões sobre a acessibilidade do ambiente de trabalho, os desafios enfrentados no controle de estoque e sugestões para melhorias.

3.3. Análise e Triangulação de Dados

Os dados obtidos foram triangulados para comparar as informações coletadas por meio da análise visual com as respostas das entrevistas. Essa triangulação busca identificar possíveis discrepâncias e problemas, além de áreas que possam ser aprimoradas tanto na inclusão de PcD. A comparação entre as percepções dos colaboradores e as observações visuais permite uma análise mais robusta, evidenciando onde as práticas logísticas podem ser ajustadas para promover um ambiente de trabalho inclusivo e eficiente.

3.4. Local de Estudo e Participantes

O estudo foi conduzido em uma empresa do setor logístico que emprega pessoas com deficiência no controle de estoque. Os participantes incluíram PcD que desempenham atividades logísticas e o responsável pelo setor de logística. A escolha deste local permite avaliar a aplicação prática das políticas inclusivas e identificar oportunidades para aprimoramento nos processos de estoque.

3.5. Coleta de Dados

A coleta de dados seguiu as seguintes etapas:

- **Entrevistas:** Realizadas com o auxílio de um roteiro semiestruturado, as entrevistas foram aplicadas a colaboradores PcD e ao gestor de logística. O

objetivo foi entender a eficiência dos processos logísticos e as necessidades específicas dos colaboradores em termos de acessibilidade.

- **Mapeamento Logístico Visual:** Complementando as entrevistas, a análise visual foi realizada diretamente no ambiente de controle de estoque. Esse mapeamento buscou identificar áreas de melhoria para otimizar as operações, com foco na redução de custos e na promoção de um ambiente inclusivo.

Com essa metodologia, espera-se obter uma visão completa dos desafios e das oportunidades para a inclusão de PcD na logística, fornecendo subsídios para aprimorar os processos de controle de estoque e desenvolver práticas mais inclusivas e eficazes.

4. ESTUDO DE CASO – IAIDAM

O Instituto de Apoio à Inclusão e Desenvolvimento da Pessoa com Deficiência no Amazonas (IAIDAM) é uma organização que concentra seus esforços no desenvolvimento humano das pessoas com deficiência na região do Amazonas. Seu propósito é trabalhar por uma sociedade mais justa e inclusiva. Está localizado em Manacapuru, na Rua Rio Amazonas, no bairro Lago Azul. Fundado em 2016, o IAIDAM é uma organização voltada para a inclusão social de pessoas com deficiência (PcD), com foco em promover autonomia e acesso a direitos, além de preparar essas pessoas para o mercado de trabalho por meio de ações educacionais e profissionalizantes.

Entre as suas atividades, o IAIDAM oferece apoio na reabilitação de PcDs, acesso a formação profissional, e incentivo ao empreendedorismo, colaborando também com empresas sociais e oferecendo oficinas de inclusão digital. Ele também colabora com organizações como o Descarte

Correto, que atua na reciclagem e inclusão digital, para proporcionar oportunidades de capacitação para as pessoas atendidas. A organização conta com apoio financeiro de doações e parcerias públicas e privadas, além de receber contribuições pontuais de governos locais e empresas sociais.

A IAIDAM atua por meio de diversas ações voltadas para a inclusão social das pessoas com deficiência. Isso inclui a oferta de serviços relacionados à saúde, educação e empregabilidade. A organização promove atividades culturais, esportivas e de lazer, reconhecendo a importância de um desenvolvimento integral desses indivíduos.

Outro objetivo crucial da IAIDAM é garantir o pleno exercício da cidadania por parte das pessoas com deficiência. Isso implica em acolher, respeitar e valorizar a participação desses indivíduos na sociedade. A organização realiza ações de conscientização e sensibilização junto à sociedade civil e ao poder público. Além disso, busca a criação e garantia de políticas públicas efetivas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência.

A organização é reconhecida por sua contribuição significativa para assegurar os direitos humanos e a inclusão das pessoas com deficiência. Seu foco está em promover a participação ativa desses indivíduos na sociedade, buscando criar um ambiente mais equitativo e inclusivo para todos.

O crescimento e sucesso da IAIDAM não são apenas atribuídos ao aumento no número de voluntários e parceiros e sim na importância de uma gestão eficiente dos recursos materiais, evidenciada pelas informações disponíveis no site da organização. Isso inclui estratégias como câmbio que buscam reduzir custos e minimizar perdas.

A prática de divisão de tarefas em setores especializados, cada um com funções e responsabilidades específicas é uma estratégia recomendada para garantir eficiência na gestão dos processos. Segundo Chiavenato

(2020) a importância desse tipo de organização na otimização do atendimento aos associados e parceiros, garante a eficiência logística no instituto.

O IAIDAM é uma organização localizada em Manacapuru, no Amazonas, dedicada ao desenvolvimento humano e à inclusão social de pessoas com deficiência. Fundado em 2016, o Instituto oferece suporte para a reabilitação, capacitação profissional e empreendedorismo de PcD, além de realizar parcerias com empresas para promover a inclusão digital e outras atividades educacionais e culturais.

Entre suas atividades, o IAIDAM oferece oficinas de inclusão digital, apoio à reabilitação, formação profissional e incentivo ao empreendedorismo. Colaborações com empresas como o Descarte Correto reforçam a missão da organização de promover a inclusão por meio de reciclagem e capacitação. Com financiamento de doações, parcerias públicas e privadas, o IAIDAM também investe em iniciativas voltadas à conscientização da sociedade e do poder público para assegurar o pleno exercício da cidadania para PcD.

Esse estudo de caso permitiu observar o impacto das práticas de logística inclusiva no IAIDAM e identificar barreiras e oportunidades para melhorar a inclusão no ambiente de trabalho, especialmente nas áreas de controle de estoque e infraestrutura.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados revelaram percepções importantes sobre a logística inclusiva e os desafios enfrentados por PcD no ambiente de trabalho no IAIDAM.

5.1 Perfil dos Participantes

A pesquisa envolveu 30 participantes, incluindo colaboradores do IAIDAM e PcD que estão em processo de integração no mercado de trabalho. O questionário foi projetado para capturar uma ampla gama de percepções

sobre a importância da logística inclusiva, explorando tanto as barreiras quanto as oportunidades observadas no ambiente logístico.

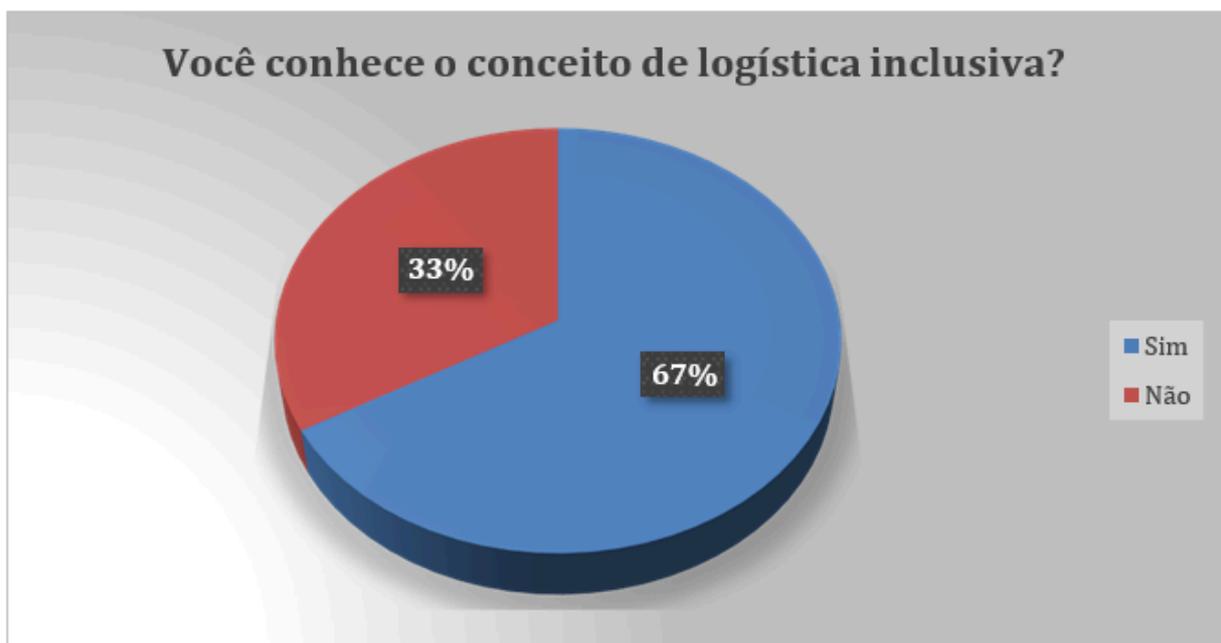
5.2 Resultados dos Questionários

A análise dos dados coletados no Google Forms revelou insights importantes sobre o conhecimento e a percepção dos colaboradores em relação à logística inclusiva:

Conhecimento sobre Logística Inclusiva:

Dos 30 participantes, 67% já conheciam o conceito de logística inclusiva. Esse dado destaca a necessidade de promover uma maior conscientização sobre o tema, visto que uma parcela significativa ainda não está plenamente informada.

Gráfico 1: Porcentagem de entrevistados que conhecem o conceito de logística inclusiva.



Fonte: Autoria Própria (2024)

Importância da Logística Inclusiva

A grande maioria (96%) reconheceu a logística inclusiva como uma prática essencial para promover a diversidade e a inclusão no ambiente de

trabalho. Esse entendimento reforça a percepção de que a logística pode ser uma ferramenta poderosa para assegurar oportunidades justas e ambientes acessíveis para PcD.

Gráfico 2: A Logística inclusiva pode desempenhar um papel importante na inclusão de PCDs no mercado de trabalho

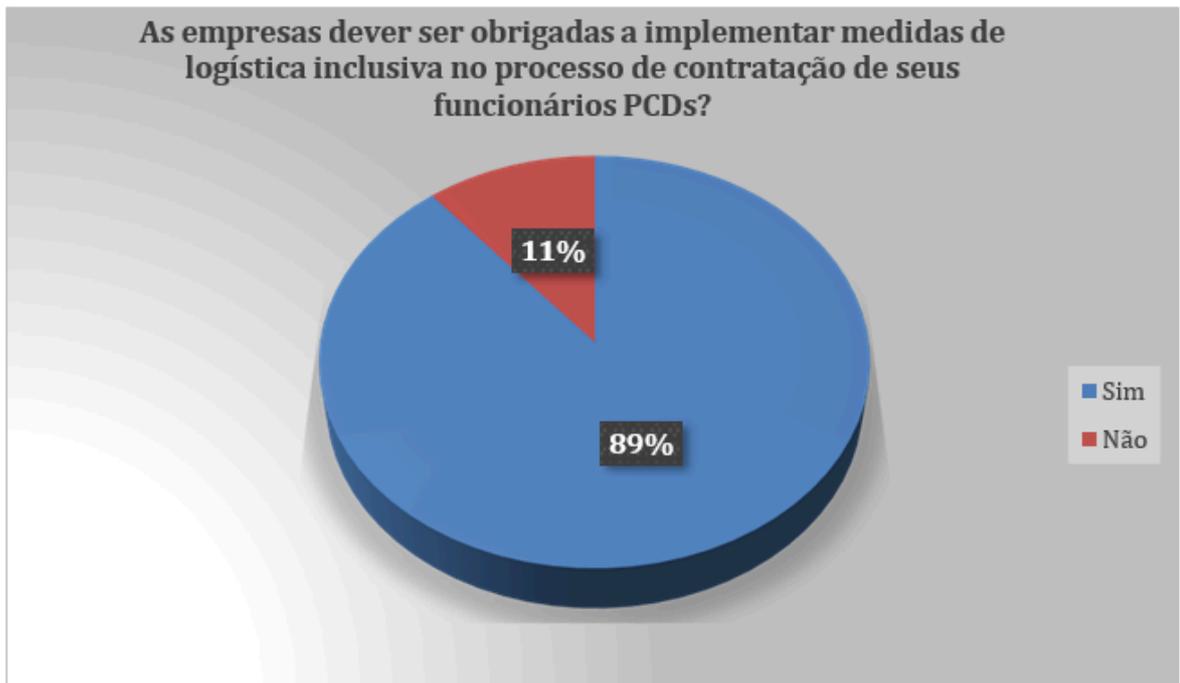


Fonte: Autoria própria (2024)

Obrigações das Empresas

Cerca de 89% dos participantes concordam que as empresas devem adotar medidas específicas para assegurar a inclusão de PcD, evidenciando uma demanda clara por políticas inclusivas e ações práticas no ambiente logístico.

Gráfico 3: As empresas devem ser obrigadas a implementar medidas de logística inclusiva no processo de contratação de seus funcionários PCDs

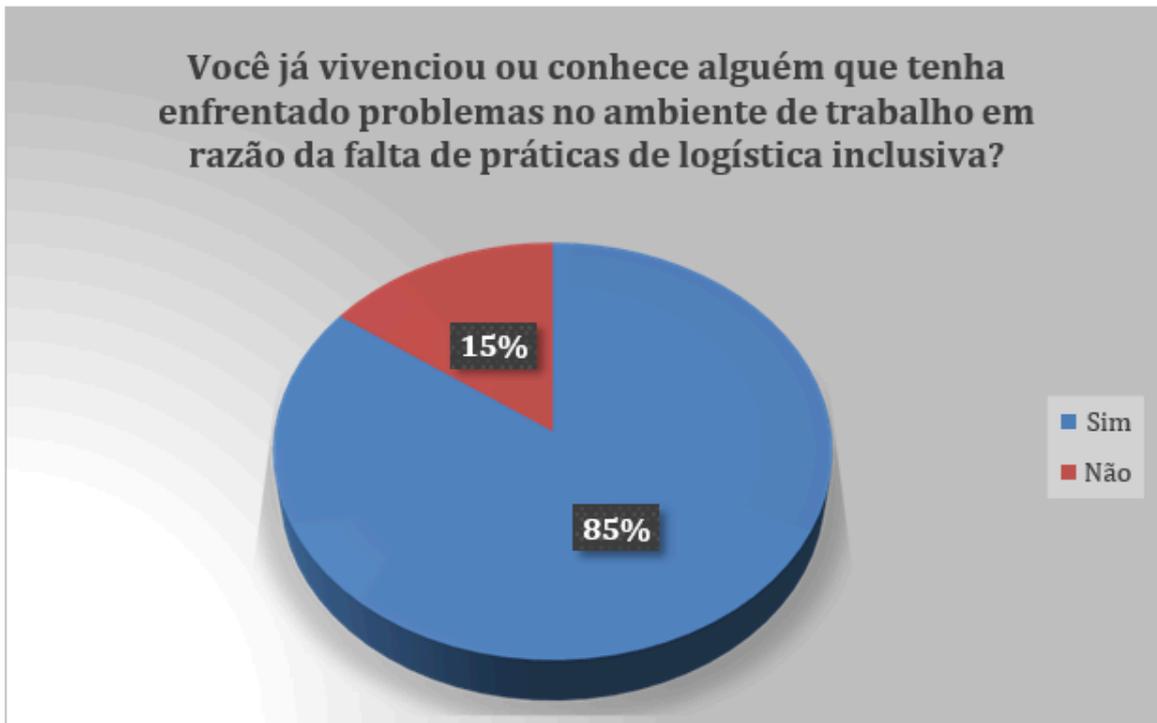


Fonte: Autoria Própria (2024)

Experiências com Barreiras

Aproximadamente 85% dos participantes relataram já ter enfrentado ou conhecer alguém que enfrentou barreiras no ambiente de trabalho devido à falta de práticas de logística inclusiva. Essas barreiras incluem falta de acessibilidade física, ausência de equipamentos assistivos e limitações de comunicação e treinamento.

Gráfico 4: Experiências com barreira

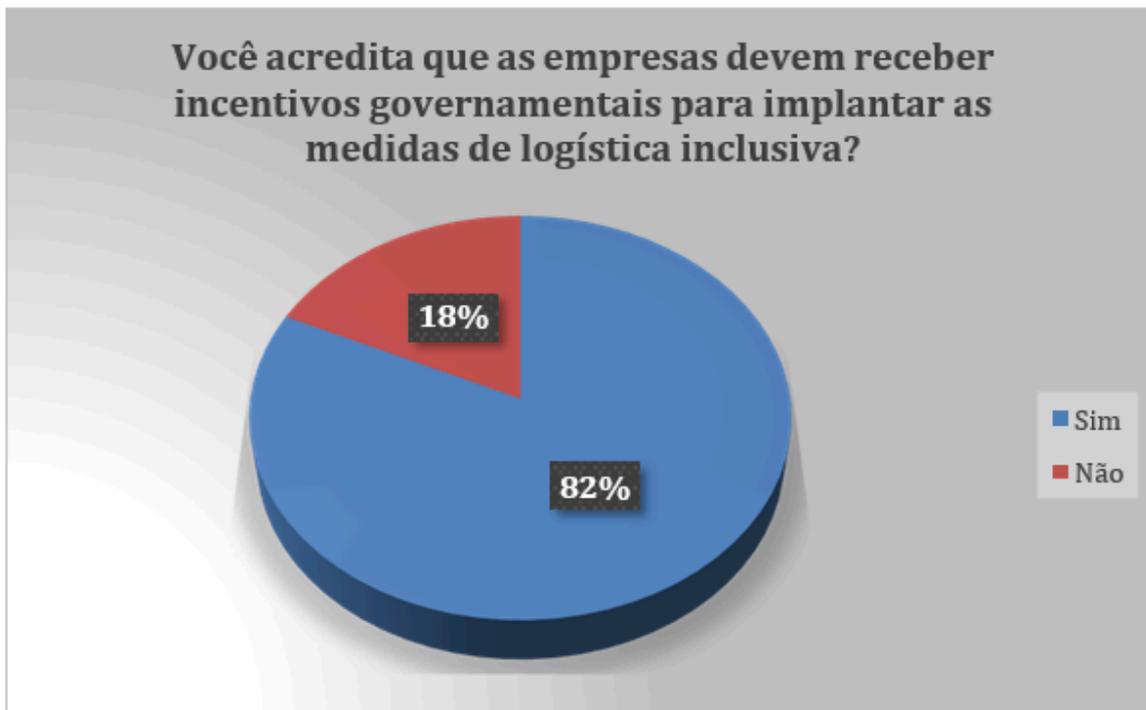


Fonte: Autoria Própria (2024)

Incentivos Governamentais

Quando questionados sobre incentivos governamentais para promover a logística inclusiva, 82% dos participantes apoiaram essa ideia, enquanto 18% se mostraram contrários. Aqueles que apoiam argumentam que os incentivos fiscais e subsídios podem estimular as empresas a implementar medidas inclusivas.

Gráfico 5: Incentivos Governamentais



Fonte: Autoria Própria (2024)

5.3 Discussão dos Resultados

Os dados obtidos mostram uma forte aceitação das práticas de logística inclusiva como ferramenta para a inclusão social e profissional de PcD. No entanto, a pesquisa também destacou áreas que necessitam de aprimoramento, como investimentos em infraestrutura e a promoção de políticas inclusivas.

A partir da análise visual e das respostas dos participantes, foram identificados desafios específicos no IAIDAM, incluindo barreiras de acessibilidade e a necessidade de capacitação e conscientização para colaboradores. A falta de rampas, banheiros adaptados e equipamentos de apoio indicam que investimentos estruturais são necessários para criar um ambiente inclusivo e acolhedor.

As percepções dos colaboradores ressaltam que a logística inclusiva beneficia não só as PcD, mas também traz novas perspectivas e habilidades para a equipe. Os dados sugerem que o IAIDAM pode expandir suas práticas inclusivas ao buscar parcerias para obter incentivos

governamentais e adaptar o ambiente de trabalho às necessidades de PcD

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do trabalho evidencia a importância da logística inclusiva como ferramenta para a integração de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Observe que a logística, ao adotar práticas inclusivas, pode reduzir barreiras e criar um ambiente de trabalho acessível, promovendo a igualdade de oportunidades. Essa abordagem não beneficia apenas diretamente os PcDs, mas também traz vantagens competitivas para as empresas, como a diversidade e a inclusão.

Uma pesquisa revelou que a maioria dos colaboradores considera a inclusão como uma responsabilidade social e acredita que políticas inclusivas podem contribuir para um ambiente de trabalho mais diversificado e colaborativo. Contudo, algumas barreiras relacionadas à acessibilidade física e digital ainda persistem, prejudicando a necessidade de investimentos em infraestrutura e capacitação. Esse ponto destaca a relevância das empresas que oferecem treinamentos específicos e adaptarem as vagas para garantir a integração plena dos colaboradores com necessidades especiais.

A implementação de incentivos governamentais é vista como uma estratégia eficaz para fomentar a adoção de medidas inclusivas. A pesquisa mostrou que uma grande parcela dos entrevistados apoia esse tipo de incentivo, acreditando que ele pode promover as empresas a adotarem práticas mais inclusivas. Dessa forma, políticas públicas e regulamentações podem desempenhar um papel fundamental para fortalecer a logística inclusiva.

O estudo reforça a necessidade de conscientização e ação no que diz respeito à logística inclusiva, fornecendo diretrizes práticas para empresas que desejam adotar essa abordagem. Ao promover um ambiente acessível e oferecer oportunidades igualitárias, as empresas não só

atendem às exigências legais, mas também interessantes para uma sociedade mais justa e inclusiva. A logística inclusiva, portanto, destaca-se como um caminho para a construção de um mercado de trabalho diversificado, que valoriza a capacidade individual dos portadores de necessidades especiais, elevando a auto estima e proporcionando oportunidades de crescimento e valoração do profissional.

A pesquisa conduzida pelo Instituto Iaidam revelou informações cruciais sobre a percepção dos colaboradores em relação à inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. A utilização do Google Forms como plataforma de coleta de dados possibilitou uma estrutura organizada e uma análise eficaz dos dados quantitativos obtidos por meio de um questionário online.

Os resultados apontam para uma consciência crescente e favorável à inclusão no ambiente profissional. A maioria dos colaboradores reconhece a inclusão como uma responsabilidade social e uma oportunidade para fomentar a diversidade nas equipes de trabalho. Porém, destacam-se as dificuldades enfrentadas por alguns colaboradores em relação à acessibilidade, evidenciando a necessidade premente de investimentos em infraestrutura e capacitação para garantir a inclusão de pessoas com deficiência física.

A análise dos dados obtidos proporcionou ao Instituto Iaidam um entendimento profundo da percepção dos colaboradores acerca da logística inclusiva, identificando áreas específicas que carecem de melhorias e investimentos. Essas informações, fundamentais e valiosas, podem ser aplicadas para promover a inclusão e a acessibilidade no ambiente de trabalho.

Os dados obtidos reforçam a crescente conscientização sobre a importância da inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. As informações fornecidas pela pesquisa são fundamentais para promover a inclusão e a acessibilidade, visando criar um ambiente de trabalho mais

acolhedor e eficiente para todos os colaboradores, incluindo aqueles com deficiência física.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2020

IAIDAM. Sobre Nós. Disponível em: <https://iaidam.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 6 de dezembro de 2023.

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

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

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

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

Anexo

Roteiro de perguntas

Você conhece o conceito de logística inclusiva?

A logística inclusiva pode desempenhar um papel importante na inclusão de PCDs no mercado de trabalho?

As empresas dever ser obrigadas a implementar medidas de logística inclusiva no processo de contratação de seus funcionários PCDs?

Você já vivenciou ou conhece alguém que tenha enfrentado problemas no ambiente de trabalho em razão da falta de práticas de logística inclusiva?

Você acredita que as empresas devem receber incentivos governamentais para implantar as medidas de logística inclusiva?

As empresas devem ter políticas de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:
(21) 98275-4439

WhatsApp RJ:
(21) 98159-7352

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.

artigos e publique o seu também
[clikando aqui.](#)



WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:

contato@revistaf
t.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:

48.728.404/0001-
22

**FI= 5.397 (muito
alto)**

Fator de impacto é um método bibliométrico para avaliar a importância de periódicos científicos em suas respectivas áreas. Uma medida que reflete o número médio de citações de artigos científicos publicados em determinado periódico, criado por Eugene Garfield, em que os de maior FI são considerados

Dr. João Marcelo
Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn
Andrade
Monteiro
Dra. Chimene
Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada
periodicamente
em
revistaft.com.br/expanded Venha
fazer parte de
nosso time de
revisores
também!

mais
importantes.

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -
2024

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil