

**CEETEPS-CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA**

**“PAULA SOUZA”**

**ETEC DR. GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN**

**Técnico em Logística**

**Fabiane de Paula Moraes  
Gabriele Caroline Rodrigues De Oliveira Domingues  
Isabelle Ribeiro Leite  
Maria Luiza Siqueira Ferreira**

**PCD'S NA LOGÍSTICA**

**TAUBATÉ – SP**

**2023**

**Fabiane de Paula Moraes  
Gabriele Caroline Rodrigues De Oliveira Domingues  
Isabelle Ribeiro Leite  
Maria Luiza Siqueira Ferreira**

## **PCD'S NA LOGÍSTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Disciplina de Planejamento e Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso, ao Curso M-TEC/NOVOTEC Integrado Habilitação de Técnico em Logística da ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin, orientado pelo Prof. Salvador Cardoso, como requisito parcial para Formação no Ensino Médio Técnico em Logística

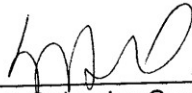
**TAUBATÉ - SP**

**2023**

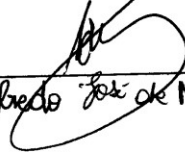


**Fabiane de Paula Moraes  
Gabrielle Caroline Rodrigues De Oliveira Domingues  
Isabelle Ribeiro Leite  
Maria Luiza Siqueira Ferreira**

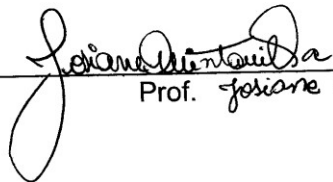
Trabalho de Conclusão de Curso aprovado para obtenção do grau de Técnico em Logística, pela Banca examinadora formada por:



Prof. Salvador Cardoso - Orientador



Prof. Albedo José de Nardi Bastos



Prof. Josiane Cristina Alves Quintanilha

**TAUBATÉ - SP**

**2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradecemos à Deus. Agradecemos a dedicação de todos os integrantes do grupo, que se empenharam e dedicaram noites em claro para a execução desse projeto. Obrigado pela palavra que nos deram coragem e determinação para o projeto final.

Aos professores: Salvador Cardoso, Josiane Alves, Fábio Manzioli e Vilma De Nardi agradecemos o auxílio e direcionamento para o cumprimento do projeto. O projeto foi executado com muito carinho e esperamos alcançar o nosso objetivo de conscientizar a sociedade para o papel de ser socialmente responsável pela igualdade e inclusão social.



## RESUMO

A inclusão de PCD's (Pessoas Com Deficiência) no mercado de trabalho vem apresentando dificuldade por parte das empresas, que muitas vezes não estão preparadas para incluir de forma eficiente estas pessoas, seja por negligência ou ignorância, contratando-as somente para cumprir a Lei de Cotas (n° 12.711). Há também a ideia de que a contratação de pessoas com deficiência afeta a receita econômica de forma negativa e que o processo de adaptação é muito trabalhoso. Porém essa ideia impede que tanto as organizações quando os PCD's se beneficiem neste processo, visto que na prática a inclusão além de trazer igualdade de oportunidade para os colaboradores PCD's, permitindo que tenham a chance de aprimorar suas competências e habilidades, pode elevar o potencial das empresas, tornando-as referências no mercado. De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2022, 8,9% da população brasileira é portadora de algum tipo de deficiência, sendo 26,6% no mercado de trabalho. O objetivo deste trabalho é conscientizar sobre a importância dos colaboradores PCD's nas empresas e como elas podem se adaptar para recebê-los, mais especificamente na área da Logística. A área citada é composta por diversas atividades e está sempre se reinventando, podendo personalizar tanto a infraestrutura do ambiente de trabalho quanto os seus processos, dando a oportunidade de incluir PCD's. Por meio de pesquisas em empresas de diferentes segmentos, em Taubaté e região, é possível observar de que forma é feita essa inclusão no dia a dia, conhecendo melhor este cenário e apontando possíveis melhorias.

PALAVRAS-CHAVE: PCD's, Inclusão, Empresas.

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>10</b>
1.1.1	Geral .....	10
1.1.2	Específico .....	10
<b>1.2</b>	<b>JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>1.3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>LOGÍSTICA .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>ATIVIDADES DA LOGISTICA.....</b>	<b>13</b>
2.1.1	ATIVIDADES PRIMÁRIAS .....	13
2.1.2	ATIVIDADES SECUNDARIAS .....	14
<b>3.</b>	<b>INCLUSÃO DE PCD'S .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1</b>	<b>DADOS ESTATÍSTICOS DA ALFABETIZAÇÃO E APRENDIZAGEM DE PCD'S .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2</b>	<b>PROBLEMAS PÓS-CONTRATAÇÃO .....</b>	<b>18</b>
4.1.1	DEFICIENTES FÍSICOS.....	20
4.1.2	DEFICIENTES AUDITIVOS .....	20
4.1.3	DEFICIENTES VISUAIS .....	20
	Para os colaboradores portadores de deficiência visual o <i>layout</i> deve ser mudado, instalando assim faixas com texturas especiais, facilitando a identificação do trajeto. Não se deve ter obstáculos que possam obstruir o trajeto desses funcionários, por isso a verificação é de extrema importância. Sinalizadores de voz são uma boa opção para que esses funcionários saibam as orientações, o uso de Braille também é importante para as empresas. ....	20



4.1.5	DEFICIENTES INTELECTUAIS .....	21
4.2	<b>ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS.....</b>	<b>22</b>
5.	<b>LEGISLAÇÃO .....</b>	<b>23</b>
6.	<b>RESULTADO DA PESQUISA.....</b>	<b>24</b>
7.	<b>CONCLUSÃO / RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>25</b>
8.	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>26</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão de PCD's (Pessoas Com Deficiências) ainda é um grande entrave entre as empresas porque grande parte delas não estão preparadas para as adaptações que precisam ser feitas, e acreditam que em contratar essas pessoas elas podem acabar afetando negativamente sua receita econômica.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que define pessoa com deficiência

“aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”

Os PCD's devem ser incluídos no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de acordo com o artigo 37.

E essa inclusão deve ser feita em diversas áreas, inclusive na Logística. A área citada é extremamente importante e ampla, e atua em diversos setores. Prestando apoio e suporte para que o PCD aproveite esta oportunidade de modo, que sua dificuldade fique em 2º plano.

### 1.1 OBJETIVOS

#### 1.1.1 Geral

Conscientizar as pessoas sobre a importância da inclusão de PCD's no mercado de trabalho;

Apontar os impactos positivos da contratação de pessoas PCD's nas empresas.

#### 1.1.2 Específico

Apontar as adversidades enfrentadas por PCD's em sua vida profissional e como elas podem ser enfrentadas;

Apontar como é feita a inclusão de PCD's na área de Logística: quais as adaptações necessárias que as empresas precisam fazer para poder receber esses profissionais, seja na infraestrutura do ambiente de trabalho ou nos processos logísticos.

## **1.2 JUSTIFICATIVA**

Atualmente o termo Inclusão gera muita repercussão na sociedade e comove muitas pessoas, principalmente quando se trata de Pessoas com Deficiência, que sofrem com o estigma do preconceito. No Brasil, por exemplo, os PCD's relatam muitas dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, e quando o conseguem percebem que as empresas não estão totalmente aptas para atender suas necessidades porque na grande parte das vezes essas contratações são apenas para cumprir a Lei de Cotas (Art. 93 Lei nº 8.213/91).

Este trabalho tem como objetivo atrair a atenção das pessoas para os diversos problemas que os PCD's sofrem no mercado de trabalho e mostrar que essas pessoas são tão capazes quanto as outras que não sofrem das mesmas condições. O potencial dessas pessoas pode ser aproveitado pelas empresas, principalmente na Logística, que está se adaptando em seus processos para poder tornar maior a inclusão deles.

## **1.3 METODOLOGIA**

Com o intuito de relatar as experiências de trabalho de PCD's na área de Logística em grandes empresas no município de Taubaté e região, foram utilizadas as seguintes metodologias de pesquisas: bibliográfica, exploratória e quantitativa.

Para a pesquisa bibliográfica foram consultados livros e artigos sobre Logística e Inclusão de Pessoas Com Deficiência no mercado de trabalho;

Para as pesquisas exploratória e quantitativa foram realizados questionários com funcionários PCD's e gestores de diferentes empresas em Taubaté e região. Tendo estas a finalidade de produzir conclusões sobre o tema e a partir disso apontar a raiz dos problemas para que possam ser solucionados.

## 2. LOGÍSTICA

A palavra Logística deriva do grego “*logistikos*”, que tem significado de raciocínio e cálculo matemático. Não existe uma definição exata para o conceito de Logística, visto que não há um consenso entre os diversos autores a respeito do tema.

De acordo com o *Concil of Logistics Management* (1996), a logística pode ser definida como o processo de planejar, implementar e controlar o fluxo e o armazenamento, eficiente e capaz em termos de custos, de matérias-primas, estoque em processo, produtos acabados e as informações correlatas desde o ponto de origem até o ponto de consumo, com o propósito de obedecer às exigências dos clientes. Isto também se aplica à logística empresarial, que para *Ballou* (1995), trata de todas as atividades de movimentação e armazenagem, que facilitam o fluxo de produtos desde o ponto de aquisição de matérias-primas até o ponto de consumo final, assim como dos fluxos de informação que colocam os produtos em movimento com o propósito de providenciar níveis adequados de serviço ao cliente, a um custo razoável.

A área logística está conectada a todos os setores das empresas e impacta diretamente desde a origem do produto ou serviço até o consumidor final. Por isso é de extrema importância que seus processos e atividades sejam bem planejados e executados da forma mais eficiente possível. As empresas podem utilizar diferentes sistemas para otimizar o funcionamento desta área conforme as suas necessidades, tais como *Kanban*, *Just In Time* e *Cross Docking*, por exemplo. Para administrar de forma mais efetiva tantas funções, é necessário dividir os processos entre diferentes atividades.

## 2.1 ATIVIDADES DA LOGISTICA

Segundo *Ballou*, as atividades da Logística podem ser divididas entre primárias e secundárias.

**"Atividades primárias:** processamento de pedidos, manutenção de estoques e transporte.

**Atividades secundárias:** armazenagem, manuseio de materiais, embalagem de proteção, obtenção, programação de produtos e manutenção de informação."

### 2.1.1 ATIVIDADES PRIMÁRIAS

São as funções que mais contribuem em relação aos custos logísticos, e são necessárias para o cumprimento das demais atividades. Compreendem a:

- Processamento de pedidos: não gera uma quantidade significativa de custos, mas é uma etapa de grande importância pois representa o tempo entre o pedido do cliente e a entrega deste pedido.
- Manutenção de estoques: atua como um moderador entre a oferta e a demanda, sendo necessário planejamento e controle eficientes para que a quantidade de produtos disponíveis atenda às necessidades dos clientes. É responsável por aproximadamente um a dois terços dos custos logísticos.
- Transporte: função de extrema importância, porque atua desde o início do processo logístico que é a provisão de matéria-prima para a produção até a entrega do produto finalizado ao cliente. As empresas podem utilizar diferentes modais de transporte para esta atividade, são eles: aéreo, ferroviário, dutoviário, rodoviário e aquaviário. Normalmente gera a maior parte dos custos logísticos.

### 2.1.2 ATIVIDADES SECUNDARIAS

Também chamadas atividades de apoio, são utilizadas para garantir uma boa realização das atividades primárias, assim contribuindo para a satisfação do consumidor final.

- Armazenagem: administração do espaço físico para controlar o estoque. Necessita de um bom planejamento para que a administração do espaço do estoque seja feita com segurança e eficiência, antes que os produtos cheguem à data de validade e sem gerar avarias.
- Manuseio de materiais: consiste na movimentação interna das mercadorias desde o processo de recebimento até o processo de expedição. Deve atender às instruções presentes nas embalagens a respeito de medidas de segurança, formas de manuseio, etc.
- Embalagem: as embalagens têm função de proteger os produtos de agentes externos, facilitar o seu transporte e fazer o seu *marketing*.
- Obtenção: trata-se de selecionar os produtos necessários para a produção, de acordo com a programação, quantidade e data corretas.
- Programação de produtos: planejamento da produção de acordo com a demanda, de modo que sejam evitados atrasos ou desperdícios. Pode-se comparar o seu funcionamento como ao de um cronograma.
- Manutenção de informação: utilização de tecnologia para dirigir as atividades logísticas, como *softwares* por exemplo, permitindo acompanhar os processos em tempo real, melhorando a tomada de decisões e conseqüentemente as operações em geral.

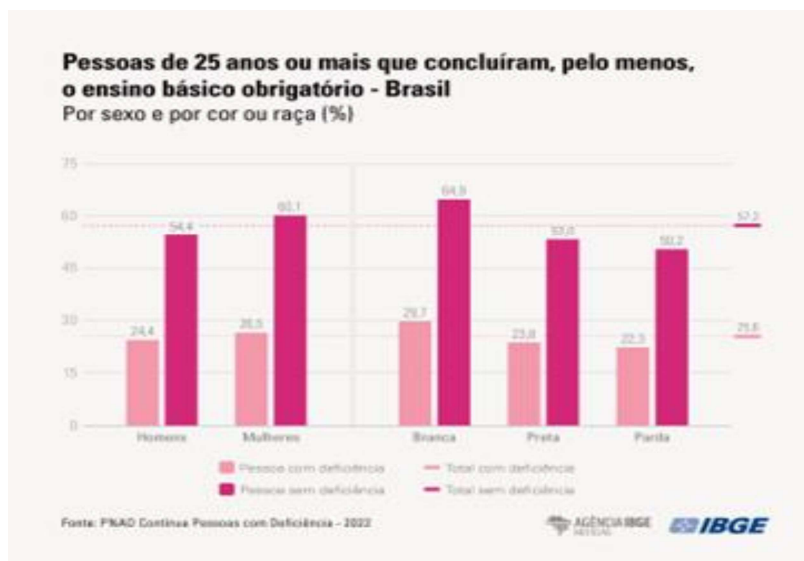
### 3. INCLUSÃO DE PCD'S

O direito do trabalho dos PCDS nas empresas foi incluído na Lei nº 5384/20 de 1991 também conhecida como Lei de Cotas. O estatuto da pessoa com deficiência tenta promover a inclusão social e a cidadania igual para todos, garantindo condições de igualdade. Apesar da importância e do apoio das leis brasileiras a luta dos PCDS não é recente, o homem sempre buscou maneiras de expressar sua frustração quando vive em sociedade, e infelizmente, a história dos PCDS incluem muita, discriminação coletiva e eliminação. Essas pessoas foram excluídas e impedidas de viver na sociedade por muitos séculos, e muitos lugares afirmavam que a criança nascida com algum tipo de deficiência deveria ser sacrificadas. Aristóteles, um grande pensador da época, definiu uma ideia que é aceita até hoje “tratar os desiguais de maneira igual constitui em injustiça.” Essa frase não deve ser usada para humilhá-los, mas sim para despertar as pessoas que eles enfrentam grandes desafios e que não devemos ignorar suas capacidades, a inclusão prega que as pessoas possuem características diferentes, mas essas características não as tornam menos importantes ou desnecessárias para a sociedade, pois cada um tem sua importância. A sociedade moderna é mais consciente de seus direitos, e o avanço da ciência tornou o tema de direitos humanos mais relevante, trazendo assim um olhar mais atento para as pessoas com deficiência. Pode-se estender esse olhar atento para dentro das empresas e do mercado de trabalho. (AMON p.13) nos traz a seguinte frase: “O trabalho é a maneira que o homem encontrou para satisfazer suas necessidades.” O mercado de trabalho está se tornando cada vez mais competitivo e as pessoas têm dificuldades para se inserirem nele os PCDS não são diferentes e enfrentam dificuldades, o motivo maior pode ser a falta de qualificação, já que somente cerca de 7% da população dos PCD's no Brasil possui um ensino superior. A falta de materiais necessários para que todos os alunos tenham a mesma oportunidade nos estudos, falta de estrutura em muitas escolas e universidades ou a falta de acesso a materiais escolares faz com que muitos alunos PCDS não concluam seus estudos e abandonem suas carreiras.

### 3.1 DADOS ESTATÍSTICOS DA ALFABETIZAÇÃO E APRENDIZAGEM DE PCD'S

De acordo com o questionário do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), somente no Brasil temos 18,6 milhões de PCDs a taxa de analfabetismo no Brasil foi de 19,5%. As pessoas sem deficiência apresentaram dados de 4,1%. A maior parte das pessoas com deficiência que possuem mais de 25 anos não completaram a educação básica, 11,1% tinham o fundamental completo e não concluíram o médio. Os dados são surpreendentes, já que a própria Lei, número 13.145 capítulo 9 artigo 43 no 3 ponto, assegura que as Pessoas que possuem deficiências têm o direito do acesso ao sistema escolar, mas apenas 25,6% concluíram pelo menos o ensino médio, e cerca de 7% das pessoas com deficiência concluíram um ensino superior. Podemos ver esses dados no grafico a seguir:

**Figura 1**

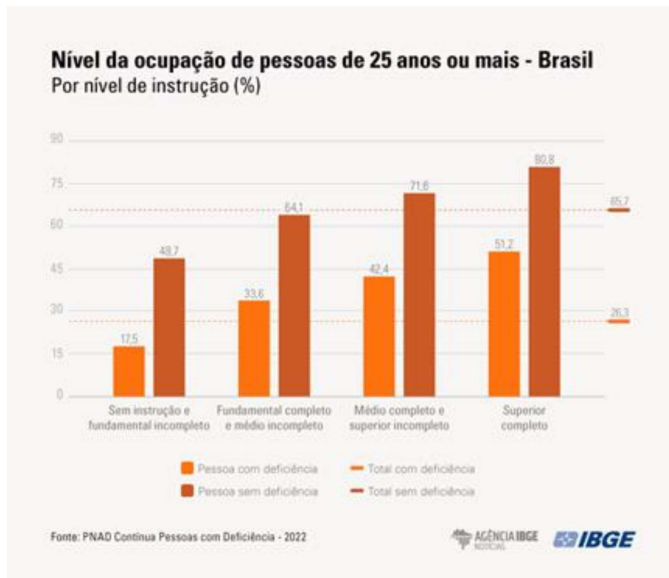


fonte: PNAD Contínua Pessoas com Deficiência - 2022

O gráfico nos mostra que pouco mais da metade dos PCDs com 25 anos ou mais e que contém ensino superior completo está inserido no mercado de trabalho e trabalhando em suas áreas.

Ele também mostra o nível de ocupação em comparação com pessoas sem deficiência



**Figura 2**

**fonte: PNAD Contínua Pessoas com Deficiência - 2022**

Segundo o IBGE 26,6% da população dos PCD's estão no mercado do trabalho atualmente e cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham não estão em empregos formais. Isso se deve ao fato de que as empresas que oferecem vagas atendem à lei Cotas, mas os contratados não são efetivados e não exercem nenhuma função nelas. Algo que também acontece é a invisibilidade que eles sofrem dentro de seus empregos, muitas empresas não fazem adaptações e não oferecem acessibilidade para receber a mão de obra desses colaboradores. As grandes indústrias precisam de adaptações necessárias para recebê-los, já que elas são exemplos no mercado de trabalho e as adaptações devem ser de acordo com a necessidade de seus colaboradores, eles precisam de segurança e autonomia, para assim não ficarem dependendo de outros funcionários para desempenhar suas funções. A segurança em sua mobilidade na empresa com os equipamentos e adaptações necessárias serviriam de exemplo para a sociedade, pois a integração dos PCD's é algo que ainda é muito discutido, mas se faz pouquíssimo para que essa inclusão e integração realmente aconteça. Com todas as adaptações e integração necessárias nas empresas e na sociedade eles conseguiriam mais oportunidades nos estudos e no mercado de trabalho e se sentiriam mais seguros na sociedade.

## 3.2 PROBLEMAS PÓS-CONTRATAÇÃO

Além das dificuldades que PCD's enfrentam para conseguir um emprego, também há outras dificuldades dentro do ambiente de trabalho.

Segundo Alexandre Carvalho, presidente do Conade (Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência Física) de 2006 a 2008, dentre os maiores obstáculos enfrentados pelos PCD's em seus empregos são o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a falta de acessibilidade adequada e a dificuldade de comunicação com deficientes visuais e auditivos. Ou seja, um dos maiores desafios é a falta de acessibilidade. Existem diferentes tipos de acessibilidade, sendo as principais para o ambiente de trabalho:

- Acessibilidade Metodológica: Busca promover uma participação plena de todos nas atividades, tais como procedimentos, processos seletivos e atividades de integração, para garantir que sejam inclusivos;
- Acessibilidade Arquitetônica: É o tipo mais conhecido, e busca adaptar as estruturas físicas para que PCD's tenham melhor facilidade de locomoção. Como rampas e sinalizações em braille;
- Acessibilidade Instrumental: No âmbito profissional, busca fornecer ao funcionário os instrumentos necessários para a realização do seu trabalho, de acordo com as suas necessidades e particularidades;
- Acessibilidade Atitudinal: É a premissa para o desenvolvimento das outras formas de acessibilidade, e se refere às atitudes das pessoas em relação aos PCD's. Ou seja, ter para com eles atitudes respeitadas e inclusivas, sem que haja qualquer tipo de discriminação. Para esse tipo de acessibilidade ocorra, devem ser feitas conscientizações com gestores e funcionários;
- Acessibilidade Comunicacional: Busca garantir o acesso à comunicação interpessoal, de modo que a mensagem que a empresa busca transmitir chegue para todos. Podem ser utilizados recursos de escrita ou audiovisuais, como libras e audiodescrições.

Outro problema enfrentado é a falta de profissionais preparados para lidar com as necessidades especiais dos PCD's. Devido a preconceitos, muitas vezes não acreditam verdadeiramente em suas competências e habilidades, contratando-os para determinados cargos e funções, mas designando-os para cumprir outras consideradas mais fáceis.

## 4. TIPOS DE DEFICIENTES/ ADAPTAÇÕES

### 4.1.1 DEFICIENTES FÍSICOS

Caso ocorra a contratação de colaboradores PCD que contenham deficiência física a empresa precisa preparar seu layout para poder recebê-los de modo que eles tenham espaço e autonomia em sua locomoção. Caso não tenha, a empresa precisa fazer a instalação de rampas nos locais de trabalho para que tanto os clientes quanto os pacientes portadores de deficiência física se sintam confortáveis na locomoção do dia a dia, devem também se livrar de possíveis obstáculos que pode atrapalhar, verifique se a empresa possui vagas reservadas em seu estacionamento e se possui banheiros adaptados para os colaboradores.

### 4.1.2 DEFICIENTES AUDITIVOS

As empresas devem incentivar os colaboradores a utilizarem a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), já que existem colaboradores com deficiência auditiva no local, também devem dar a iniciativa com possíveis cursos rápidos para que ocorra pelo menos a comunicação básica entre todos os funcionários, fazendo assim sua parte na inclusão. O uso de sinais sonoros deve ser adaptado para sinais luminosos, o uso de *Kanban* em empresas logísticas pode fazer a diferença no dia a dia dos colaboradores que sofrem de deficiência auditiva, assim eles vão saber a orientação de maneira mais fácil mesmo que não haja comunicação com outros colaboradores.

### 4.1.3 DEFICIENTES VISUAIS

Para os colaboradores portadores de deficiência visual o *layout* deve ser mudado, instalando assim faixas com texturas especiais, facilitando a identificação do trajeto. Não se deve ter obstáculos que possam obstruir o trajeto desses funcionários, por isso a verificação é de extrema importância. Sinalizadores de voz são uma boa

opção para que esses funcionários saibam as orientações, o uso de Braille também é importante para as empresas.

#### 4.1.5 DEFICIENTES INTELECTUAIS

Ao contratar indivíduos que sejam deficientes intelectuais, a companhia deve estar disposta a proporcionar um ambiente propício que promova o desempenho profissional dos colaboradores, proporcionando atividades interativas e ao mesmo tempo possuindo consciência do que eles possam realizar de acordo com suas capacidades.

## 4.2 ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS

Uma das maiores dificuldades que o público enfrenta na busca por um emprego é a falta de acessibilidade em vista de suas limitações, vale lembrar que esse desafio está presente na vida da população PCD. Para que toda essa pregação de inclusão no mercado de trabalho ocorra o mesmo precisa se adaptar antes mesmo das contratações dos funcionários, as empresas já devem estar devidamente equipadas e adaptadas para as necessidades de seus futuros colaboradores, fazendo assim um recrutamento inclusivo. O decreto de número 3.298 Art. de nº 4 definiu em 2004 que é considerada portadora de deficiência todas as pessoas que se enquadram em cinco categorias, sendo elas:

- Deficiência física, quando ocorre a alteração parcial ou completa de um segmento do corpo humano que acaba comprometendo a função física do ser humano;

- Deficiência auditiva, de acordo com o decreto já citado, é quando ocorre a perda bilateral ou parcial comprovada com um exame de audiometria que seja acima ou no nível de quarenta e um decibéis (dB);

- Deficiência visual, pessoas que contenham cegueira e que a acuidade visual do melhor olho corresponde a igual ou menor que 0,5 e baixa visão onde a acuidade visual pode variar entre 0,3 e 0,5;

- Deficiência intelectual, pessoas que possuem certas limitações em habilidades adaptativas como por exemplo a comunicação ou o cuidado pessoal e que contenham um funcionamento intelectual inferior à média;

- Deficiência múltipla, possuem dois ou mais dos tipos de deficiências já citados.

## 5. LEGISLAÇÃO

Há na legislação brasileira diferentes leis a respeito de pessoas com deficiência, que tratam de diferentes aspectos de suas vidas, tais como educação, direitos, acessibilidade, inclusão, entre outros. A mais conhecida dentre estas é a Lei N° 13.146, de 6 de julho de 2015, que no Capítulo VI assegura aos PCD's o direito ao trabalho e estabelece normas para constituir condições favoráveis no ambiente de trabalho para incluí-los. Mais especificamente o Artigo 37, constitui que modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Outra lei sobre inclusão de PCD's no mercado de trabalho é a N° 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, que determina que as empresas com 100 empregados ou mais destinem uma parte de suas vagas para PCD's. A proporção para empregá-los varia de acordo com a quantidade de empregados, e as instituições que não cumprirem esta legislação estão sujeitas a multas.

## 6. RESULTADO DA PESQUISA

A partir de um questionário respondido por funcionários PCD's que trabalham na área da Logística em uma empresa automobilística de Taubaté, foi possível concluir que atualmente a área se demonstra bastante inclusiva, mas ainda há alguns pontos a serem melhorados. No gráfico a seguir, embora 40% dos funcionários tenha afirmado que a empresa é inclusiva com relação a PCD's na Logística, outros 40% afirmaram que nem sempre e 20% afirmaram que não. Isso demonstra que a empresa precisa rever as suas formas de inclusão e identificar onde está errando, para que possa tomar as medidas necessárias para reverter a situação.



Fonte: próprias autoras - 2023

Neste segundo gráfico pode-se observar que em relação aos profissionais preparados para lidar com os funcionários PCDs, a maioria se sente satisfeita, porém 40% se divergem em opiniões e acreditam que os profissionais não estão preparados ou ao menos, não totalmente. A empresa pode a partir disto procurar entender o motivo da falta de satisfação destes 40% e avaliar o que pode ser feito, como fornecer algum tipo especializado de treinamento ou mudar os seus métodos, por exemplo.



Fonte: próprias autoras – 2023



## **7. CONCLUSÃO / RECOMENDAÇÕES**

Atualmente há um grande avanço em relação a inclusão de PCD's no mercado de trabalho, mesmo porque há vários fatores solucionadores para sua inserção no dia a dia das empresas, como as leis que lhes dão suporte e asseguram que eles devem trabalhar em igualdade de oportunidades que as demais pessoas, tendo suas necessidades respeitadas e atendidas por meio das adaptações. Principalmente na área logística, que está em constante evolução, sempre tendo a possibilidade de implementar novas formas de se adaptar às necessidades de seus clientes e colaboradores. Refletir sobre a questão dos direitos da Pessoa com Deficiência significa hoje discutir cidadania e democracia, igualdade social e respeito às diferenças. A inserção de PCD's deve partir da sociedade como um todo, deixando de lado o preconceito e discriminação.

## 8. REFERÊNCIAS

A ORIGEM da Logística. Disponível em: <https://professorluizroberto.com/a-origem-da-logistica/>. Acesso em: 30 out. 2023.

ARTIGOS. Disponível em: <https://jornaldebarretos.com.br/artigos/a-desigualdade-em-meio-a-inclusao-social/#:~:text=Aristóteles%20também%20definiu%20a%20premissa,e%20nenhuma%20inclusão%20social%20adequada>. Acesso em: 6 nov. 2023.

ATIVIDADES DE LOGÍSTICA. Disponível em: [https://grupoevolucao.com.br/livro/Introducao\\_Logistica/atividades\\_de\\_logistica.html](https://grupoevolucao.com.br/livro/Introducao_Logistica/atividades_de_logistica.html). Acesso em: 30 out. 2023.

ATIVIDADES Logísticas: Conheça As Secundárias E As Primárias - Blog | IMAM. Disponível em: <https://blog.imam.com.br/atividades-logisticas/>. Acesso em: 30 out. 2023.

Disponível em: <https://maxtonlogistica.com.br/atividades-e-funcoes-da-logistica/>. Acesso em: 30 out. 2023.

INCLUSÃO de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho | IESB | Centro Universitário. Disponível em: <https://www.iesb.br/noticias/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-pcd-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

INCLUSÃO no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 6 nov. 2023.

JUSTIÇA debate inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho - Portal CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-debate-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

L13146. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 6 nov. 2023.

LEIS sobre os direitos das pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/legislacao-2/leis-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 6 nov. 2023.

MAXWELL. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/3565/3565\\_3.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/3565/3565_3.PDF). Acesso em: 30 out. 2023.

MERCADO de trabalho, veja a realidade para deficientes. Disponível em: [https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes\\_news\\_184.html#:~:text=Segundo%20o%20presidente%20do%20conselho,com%20pessoas%20cegas%20e%20surdas](https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html#:~:text=Segundo%20o%20presidente%20do%20conselho,com%20pessoas%20cegas%20e%20surdas). Acesso em: 10 nov. 2023.

ONE moment, please... Disponível em: <https://jeelevadores.com.br/blog/a-falta-de-acessibilidade-nas-empresas/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

UTFPR - Campus Pato Branco. Disponível em: [https://www.pb.utfpr.edu.br/daysebatistus/Texto\\_1.PDF](https://www.pb.utfpr.edu.br/daysebatistus/Texto_1.PDF). Acesso em: 30 out. 2023.