

## LOGÍSTICA DA INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

ARIELE ALMEIDA ALCALÁ

ESTER DA SILVA PEREIRA DE JESUS

NAYLA ARIELY BRUNO DA SILVA

TAINARA FERNANDA DE SOUZA

**RESUMO:** A logística, tradicionalmente focada na gestão de recursos, transporte e distribuição, também desempenha um papel crucial na inclusão e acessibilidade. Conforme Almeida (2020), a "logística de inclusão" vai além das adaptações físicas, englobando a criação de sistemas integrados que possibilitam a plena participação de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades. No ambiente corporativo, a adoção de práticas logísticas inclusivas não só cumpre exigências legais, mas também promove um ambiente de trabalho diversificado e produtivo, como afirma Silva (2019). Além de seu impacto nas empresas, a logística de acessibilidade é fundamental para a implementação de políticas públicas e a aplicação de leis como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Santos (2021) destaca que a aplicação dessas políticas exige uma gestão logística robusta para garantir a realização adequada e oportuna das adaptações necessárias. Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) explora a interseção entre logística e práticas de inclusão, destacando a importância de uma abordagem logística eficaz para promover a acessibilidade e a igualdade de oportunidades. A pesquisa busca identificar as melhores práticas, desafios e oportunidades na adaptação de processos logísticos para atender às necessidades de todos os usuários, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e para a criação de um ambiente empresarial mais ético e sustentável.

Palavras-Chave: Logística. Inclusão. Acessibilidade. Políticas Públicas.

**ABSTRACT:** *Logistics, traditionally focused on resource management, transportation, and distribution, also plays a crucial role in inclusion and accessibility. According to Almeida (2020), "inclusive logistics" goes beyond physical adaptations, encompassing the creation of integrated systems that enable the full participation of all people, regardless of their abilities. In the corporate environment, adopting inclusive logistics practices not only meets legal requirements but also promotes a diverse and productive work environment, as Silva (2019) states. Beyond its impact on companies, accessibility logistics is essential for the implementation of public policies and the enforcement of laws such as the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Law No. 13.146/2015). Santos (2021)*

*emphasizes that the application of these policies requires robust logistical management to ensure that the necessary adaptations are carried out appropriately and in a timely manner. This Undergraduate Thesis (TCC) explores the intersection between logistics and inclusion practices, highlighting the importance of an effective logistics approach to promote accessibility and equal opportunities. The research aims to identify the best practices, challenges, and opportunities in adapting logistical processes to meet the needs of all users, contributing to the improvement of the quality of life for people with disabilities and to the creation of a more ethical, efficient, and sustainable business environment.*

**KEYWORDS:** Logistic. Inclusion. Accessibility. Public Policies.

## 1 INTRODUÇÃO

A logística, tradicionalmente associada à gestão eficiente de recursos, transporte e distribuição, se estende significativamente ao campo da inclusão e acessibilidade. Conforme observado por Almeida (2020), “a logística de inclusão vai além da adaptação física de espaços e envolve a criação de um sistema integrado que possibilite a participação plena de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades” (p. 112). Isso inclui a coordenação eficaz de adaptações e a implementação de soluções que garantam que todos os indivíduos possam acessar e utilizar ambientes e serviços de maneira equitativa.

No ambiente corporativo, a logística desempenha um papel vital na integração de práticas inclusivas. Segundo Silva (2019), “empresas que adotam práticas logísticas inclusivas não apenas cumprem com as exigências legais, Promovem um ambiente de trabalho mais diversificado e produtivo” (p. 98). A implementação de estratégias logísticas eficazes pode facilitar a adaptação de espaços físicos, a utilização de tecnologias e a coordenação de recursos necessários para garantir a acessibilidade.

Além disso, a logística de acessibilidade é crucial para a criação de políticas públicas e para a aplicação de leis que garantam a inclusão. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece uma série de direitos e responsabilidades que dependem fortemente de uma gestão logística eficiente para sua implementação efetiva. Como apontado por Santos (2021), “a aplicação das políticas de inclusão requer uma abordagem logística robusta que assegure que todas as adaptações e ajustes sejam realizados de forma adequada e oportuna” (p. 85).

A logística de inclusão e acessibilidade é uma área emergente que visa otimizar a integração de pessoas com deficiência e necessidades específicas em diversos ambientes e serviços. Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) explora a interseção entre logística e práticas de inclusão, destacando a importância de uma abordagem logística eficaz para promover a acessibilidade e a igualdade de oportunidades e justifica-se pela necessidade de aprofundar o entendimento sobre como a logística pode ser estruturada para promover a inclusão e a acessibilidade, contribuindo não apenas para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência, mas também para a criação de um ambiente empresarial mais ético, eficiente e sustentável. A pesquisa busca identificar as melhores práticas, desafios e oportunidades relacionadas à adaptação dos processos logísticos para atender às necessidades de todos os usuários. “No Brasil, apenas 0,9% das vagas formais de trabalho são ocupadas por pessoas com deficiência, apesar da legislação que exige cotas de inclusão em empresas com mais de 100 funcionários” (RAIS, 2020).

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.” FREIRE.(1998)

## **2 OBJETIVO**

Avaliar a eficácia das práticas atuais de inclusão e acessibilidade nas empresas, identificar os principais desafios logísticos enfrentados na implementação de acessibilidade.

## **3 DESENVOLVIMENTO**

Para o desenvolvimento deste artigo, realizou-se pesquisas bibliográficas, em sites, blogs, artigos acadêmicos, para coleta de dados realizou-se uma pesquisa de campo através de uma entrevista com uma PCD auditiva, relatando sobre as dificuldades e oportunidades oferecidas a ela no mercado de trabalho e na empresa onde ela trabalha.

O artigo traz dados sobre os dados estatísticos sobre a inclusão e acessibilidade no Brasil e aponta situações atuais e áreas que ainda precisam de melhoria. Segue alguns dados coletados:

Referente ao acesso ao mercado de trabalho a taxa de emprego de pessoas com deficiência, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE-2023).

“a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência no Brasil é significativamente mais alta do que a média geral. Em 2023, a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência era de aproximadamente 12%, enquanto a taxa de desemprego geral era cerca de 8% (IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua).”

Referente ao acesso à educação, a taxa de matrícula de acordo com O Censo Escolar 2022 do Ministério da Educação (MEC-2022).

“revelou que, das 11,8 milhões de matrículas na educação básica, cerca de 400 mil eram de alunos com deficiência, o que representa uma proporção de aproximadamente 3% do total. No entanto, a qualidade da inclusão e a acessibilidade nas escolas ainda variam significativamente.

De acordo com Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI-015):

“A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) estabelece direitos e garantias para pessoas com deficiência, mas a implementação e fiscalização das políticas ainda enfrentam desafios. Estudos como os realizados pelo Movimento de Reintegração das Pessoas Atingidas pela Hanseníase (MORHAN) apontam que a aplicação efetiva das leis varia conforme a região e o setor.”

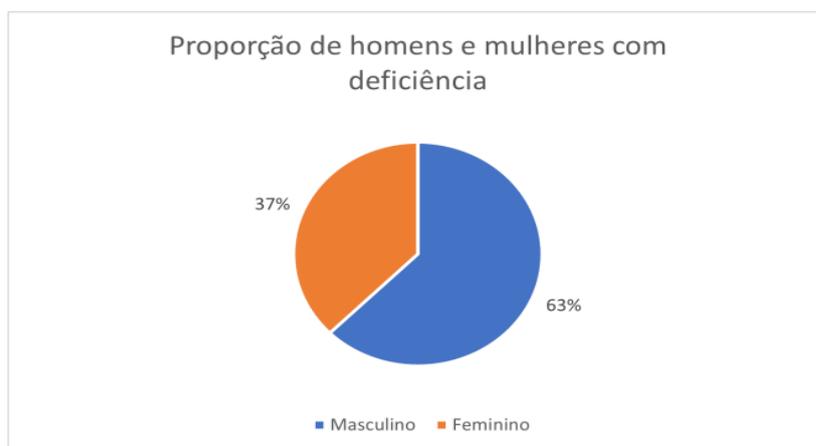
Segundo O Censo de Tecnologia Assistiva realizado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). “revelou que aproximadamente 20% das pessoas com deficiência utilizam tecnologias assistivas no Brasil, mas há uma necessidade crescente de expansão e acesso a essas tecnologias.”

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 2023. “Cerca de 70% da população brasileira acredita que a inclusão de pessoas com deficiência é importante, mas apenas 30% considera que as empresas e instituições estão fazendo o suficiente para garantir acessibilidade e inclusão.”

Um levantamento elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações do eSocial, em janeiro deste ano, mostra que o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho e que 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados.

Dentre os empregados com deficiência informados pelo eSocial, são mais homens empregados (341.392) do que mulheres (204.548), demonstrando que também os trabalhadores com deficiência vivem algumas desigualdades.

Gráfico 1- Proporção de homens e mulheres com deficiência



Fonte: eSocial(2024)

A média salarial de uma mulher sem deficiência é de R\$ 1.791,42, já a trabalhadora com deficiência a média é de R\$ 1.411,77. A média salarial do homem é de R\$ 1.904,49 e do trabalhador com deficiência é de R\$ 1.637,50. O Sistema também demonstra que grande parte das deficiências é física, visual e auditiva e mais da metade dos trabalhadores tem ensino médio completo.

Para mostrar as práticas realizadas no quesito de inclusão, foi realizada uma entrevista com a estudante do Curso Técnico em Logística da Etec Armando Pannunzio da Classe Descentralizada de Salto de Pirapora, Jhamile Victoria Bolina Batista, deficiente auditiva, que trabalha numa empresa de alimentos para cães e gatos, na cidade de Salto de Pirapora, ela respondeu algumas questões referente aos desafios enfrentados por uma PCD no mercado de trabalho. Segue as perguntas realizadas e as respostas:

Como você descreve suas experiências gerais em relação à acessibilidade no local de trabalho?

Resposta: *“No meu trabalho tem acessibilidade e uma cultura de inclusão, os colaboradores recebem formação e fazem cursos de libras, pois outros surdos trabalham na empresa.”*

Você sente que as suas necessidades específicas são adequadamente compreendidas e atendidas pelos empregadores?

Resposta: *“Sim, são compreendidas e atendidas.”*

Como você acha que as empresas podem melhorar na inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência?

Resposta: *“Oferecendo formação aos colaboradores, para que todas consigam se comunicar em libras.”*

Você já se deparou com barreiras em processos de recrutamento e seleção?

Resposta: *“Este é meu primeiro emprego, quando inscrevi meu currículo, coloquei o meu CID médico, no momento da entrevista já estava tudo preparado com a presença da intérprete.”*

Você acha que a legislação atual atende suas necessidades? Há mudanças que você sugeriria?

Resposta: *“Sim, os documentos norteadores atendem, no entanto, os ambientes não respeitam estes documentos, falta acessibilidade nos hospitais, escolas, há falta de empatia pelas pessoas surdas.”*

Que tipo de treinamento é oferecido aos funcionários para promover a inclusão e acessibilidade?

Resposta: *“A empresa promove palestra, cursos de conscientização e eventos direcionados à acessibilidade, e também em datas comemorativas”*

Você sente que há uma representação adequada de pessoas com deficiência em cargos de liderança na empresa onde você trabalha?

Resposta: *“Sim, há pessoa com deficiência física na liderança. Em conversa com colegas, soube que tem mais deficientes com cargos de gestão na empresa.”*

A entrevistada Jhamile deixa um conselho a todos. *“ É muito importante que as pessoas aprendam libras , dessa forma, caso se deparem com uma pessoa surda, poderá se comunicar com ela e terá conhecimento da cultura surda, que nossa língua é visual*

*espacial, que somos surdos e não mudos, que nem todas as pessoas surdas, são oralizadas.”*

Trazer essa reflexão a partir dessa entrevista realizada nos mostra que a inclusão de pessoas com deficiência auditiva (PCDs surdas) é um aspecto crucial para garantir a igualdade de oportunidades e a plena participação na sociedade. A surdez, sendo uma deficiência sensorial, apresenta desafios únicos que requerem abordagens específicas, especialmente no que diz respeito à comunicação, educação e integração social. As considerações sobre a inclusão dessas pessoas devem focar em criar ambientes que sejam acessíveis e acolhedores, respeitando as particularidades da comunidade surda.

#### Comunicação Inclusiva

A comunicação é um dos principais desafios enfrentados pelas PCDs surdas. Para promover a inclusão, é essencial garantir o acesso a ferramentas e recursos que facilitem a comunicação, como intérpretes de Língua de Sinais, legendagem em vídeos e sistemas de alerta visual em vez de sonoro. Segundo Silva e Pereira (2020, p. 28), "a implementação de tecnologias assistivas, como aplicativos de tradução em tempo real e videoconferências com suporte a Língua de Sinais, pode transformar significativamente a maneira como as pessoas surdas interagem no ambiente de trabalho e em outros contextos sociais."

#### Educação Acessível

A educação inclusiva para PCDs surdas envolve a adaptação de métodos de ensino e o treinamento de professores para atender às necessidades específicas desses alunos. Isso inclui o uso de Língua de Sinais na sala de aula, a adaptação dos materiais didáticos e a criação de ambientes que incentivem a interação entre alunos surdos e ouvintes. Mendes e Costa (2019) destacam que "a presença de intérpretes e o uso de materiais visuais são fundamentais para garantir que estudantes surdos tenham o mesmo acesso ao conteúdo educacional que seus colegas ouvintes."

#### Cultura e Identidade

A inclusão das PCDs surdas também deve considerar o reconhecimento e o respeito pela cultura surda, que possui sua própria língua, normas e valores. A Língua de Sinais não é apenas um meio de comunicação, mas também um elemento central da

identidade da comunidade surda. Oliveira e Lima (2021) argumentam que "a promoção de espaços culturais e sociais onde a Língua de Sinais seja valorizada e difundida é essencial para o fortalecimento da identidade surda e para a integração dessas pessoas na sociedade."

#### Acessibilidade em Serviços e Espaços Públicos

Garantir a acessibilidade dos serviços e espaços públicos é outro aspecto fundamental. Isso inclui a adaptação de sistemas de atendimento ao público, como hospitais, repartições públicas e locais de lazer, para que sejam acessíveis a PCDs surdas. Silva e Costa (2020) sugerem que "o treinamento de profissionais para atender a pessoas surdas, assim como a instalação de tecnologias assistivas nesses ambientes, são passos importantes para uma sociedade mais inclusiva

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de PCDs requer uma abordagem multifacetada que abrange a comunicação, a educação, a cultura e a acessibilidade em espaços públicos. Promover a inclusão dessas pessoas não é apenas uma questão de direitos, mas também de enriquecimento da sociedade como um todo, que se torna mais diversa e forte ao acolher todas as suas diferenças. A verdadeira inclusão não se trata apenas de garantir acessibilidade física, mas de cultivar um espaço onde todos possam sonhar, lutar e realizar suas aspirações. É um chamado para olharmos além das limitações e enxergarmos o potencial infinito que reside em cada ser humano.

O preconceito e os olhares estranhos podem levar à solidão e à desvalorização, fazendo com que muitos se sintam invisíveis em um mundo que deveria ser acolhedor. A luta por aceitação e oportunidades é constante, e cada conquista pode parecer um pequeno milagre em meio a tantas dificuldades.

A sociedade, muitas vezes, falha em reconhecer a riqueza que a diversidade traz. As habilidades e perspectivas únicas das pessoas com deficiência são um ativo valioso, mas a exclusão pode fazer com que esses indivíduos duvidem de seu valor. É essencial que nos empenhemos para construir um ambiente onde todos se sintam respeitados e valorizados, onde cada pessoa possa brilhar e contribuir plenamente.

Precisamos nos unir para transformar essa realidade, cultivando uma cultura de inclusão que não apenas reconheça, mas celebre as diferenças. Quando nos comprometemos a ouvir, aprender e agir, podemos criar um mundo onde todos têm a chance de prosperar. É um chamado para todos nós: que possamos ser os agentes de mudança, trabalhando juntos para um futuro mais justo e acolhedor para todos.

## 5 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, J. *Logística e inclusão: estratégias para a acessibilidade*. São Paulo: Editora Inclusiva, 2020.
- COSTA, M.; LIMA, R. Desafios e soluções na logística de acessibilidade. *Revista de Estudos Logísticos*, v. 15, n. 2, p. 137-150, 2022.
- ESOCIAL. Trabalhadores com deficiência atuando no mercado de trabalho. 2024. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO (FAPESP). Censo de tecnologia assistiva. 2023. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua*. 2023. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- INSTITUTO LOCOMOTIVA. *Percepções sobre inclusão e acessibilidade*. 2023. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- MENDES, R.; COSTA, L. *Educação inclusiva: práticas e desafios*. São Paulo: Editora Inclusiva, 2019.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). *Censo escolar*. 2022. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- MOVIMENTO DE REINTEGRAÇÃO DAS PESSOAS ATINGIDAS PELA HANSENÍASE (MORHAN). *Relatórios sobre a Lei Brasileira de Inclusão*. 2022. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- OBSERVATÓRIO DAS METRÓPOLES. *Acessibilidade urbana*. 2023. Disponível em: [link]. Acesso em: 18 out. 2024.
- OLIVEIRA, J.; LIMA, A. *Cultura surda e inclusão social*. Rio de Janeiro: Editora Sinal, 2021.
- SANTOS, A. *Políticas de inclusão e logística: um estudo sobre a implementação*. São Paulo: Editora Política e Sociedade, 2021.
- SILVA, F. A logística da inclusão no ambiente corporativo. *Journal of Inclusive Business*, v. 8, n. 1, p. 95-105, 2019.
- SILVA, J.; COSTA, M. *Acessibilidade em espaços públicos para PCDs*. Brasília: Editora Inclusão, 2020.
- SILVA, L.; PEREIRA, A. *Tecnologias assistivas e inclusão digital*. São Paulo: Editora Digital, 2024.