VAGAS PCD NO AMBIENTE PORTUÁRIO: REFLEXÕES SOBRE A DIVERSIDADE E A CAPACIDADE NO PORTO DE SANTOS

Ana Carolina Justo de Almeida
Bruna Straccini Lolla
Camila Gallo Vasques
Maria Cristina Pereira Matos
observatorioportuario@unisanta.br

Resumo: Este artigo tem como principal objetivo compreender aspectos principais da legislação relacionada aos direitos das Pessoas com Deficiência (PCD) e sua aplicação nos terminais do Porto de Santos. O estudo pretende, ainda, identificar e comentar as barreiras de acessibilidade presentes no ambiente portuário, com o intuito de desenvolver estratégias para promover a inclusão social e a participação ativa do PCD no Porto de Santos.

Palavras-chave: Acessibilidade; Oportunidade; Carreira no Ambiente Portuário; Pessoas com Deficiência; Inclusão Social.

Abstract: This article's main objective is to understand main aspects of the legislation related to the rights of People with Disabilities (PWD) and its application in the terminals of the Port of Santos. The study also intends to identify and comment on the accessibility barriers present in the port environment, with the aim of developing strategies to promote social inclusion and the active participation of PWD in the Port of Santos.

Keywords: Accessibility; Opportunity; Career in the Port Environment. People with Disabilities. Social Inclusion.

REVISTA OBSERVATÓRIO PORTUÁRIO

1 INTRODUÇÃO

Sabemos da dificuldadeno processo de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado formal de trabalho. Mesmo com a existência da Lei nº 8.213/91[1],para cotas para Pessoas com Deficiência, que determina que as empresas reservem uma cota de vagas, destinadas à contratação de PCDs, o volume de contratações entre profissionais portadores de deficiência não é representativo nessa população. Desta forma,iremos analisar e responder às seguintes questões:1) Quais os desafios e tendências, observados com base no processo1decisório adotado em empresas que se enquadrem no disposto pela Lei das Cotas para PCD, diante da possibilidade de contratar ou não pessoas com deficiência no Porto de Santos? e 2) Qual a quantidade de PCD atualmente contratados. Para estas questões, foi enviado 1 (um) questionário às seguintes empresas: Brasil Terminal Portuário (BTP); DP World no dia 14/06 de 2024, através do contato direto com o RH, Santos Brasil, no dia 03/06/2024 através do “Fale Conosco Pesquisas e trabalho acadêmicos”.

Portanto, incluir PCDs no mercado de trabalho envolve, dentre outros aspectos, discutir as práticas de gestão das organizações, especialmente se o ambiente é seguro para a locomoção dessas pessoas.

Os terminais portuários de Santos por possuírem maquinários de grande porte e enormes espaços para locomoção: 1)São considerados um ambiente seguro para as pessoas com deficiência? 2) O que pode ser feito para facilitar o acesso à saída e 3) qual o transporte adequado para chegar ao seu fim?

O que a Lei diz sobre as cotas no Porto?

[1] BRASIL. Lei 8.213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm . Acesso em 14/06/204.

Na lei brasileira de inclusão n° 13.146, de 6 de julho de 2015, Art. 37[2]. Constitui modode 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.

É importante dizer que a infraestrutura desempenha um papel crucial para a inclusão das Pessoas com Deficiência em qualquer ambiente de trabalho, inclusive em áreas portuárias.Caso essa infraestrutura não seja projetada com acessibilidade pode representar obstáculos significativos para a inclusão, participação das pessoas com deficiência no ambiente portuário.

É necessário que a sociedade e a empresa reconhecerem, que a inclusão não é uma questão de justiça social, mas sim, trazer o potencial para contribuir com os benefícios econômicos e sociais significativos. E ao remover essas barreiras, os portos podem e devem aproveitar os talentos das pessoas com deficiência deixando a comunidade portuária mais diversificada e inclusiva.

Por esta razão podemos dizer que o fator impeditivo nos terminais portuários de Santos para acolher as Pessoas com Deficiênciafísica é sua infraestrutura. A tecnologia tardia pode ser um fator queestá retardando a inclusão de mais PCDs na área Portuária. Com base no estudo de Portos nacionais observamos um grande avanço a respeito da inserção das Pessoas com Deficiência, assim como o transporte e locomoção facilitada para PCDs.

[2]BRASIL.Lei nº 13.146/2015.Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoacom Deficiência). Art.37:Constitui 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.Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;III -respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;IV - oferta

de aconselhamento e deapoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;V - realização de avaliações periódicas;VI - articulação intersetorial das políticas públicas;VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 14/06/2024.

> Para que a inclusão de pessoas com deficiência venha existir de fato, é preciso mudar a consciência e garantir a permanência das pessoas em todos os setores da sociedade. Todos somos capazes de algo, basta criarem metodologias e garantir as oportunidades. (QUEIROZ, THIAGO FERNANDO. DEFICIENTE VISUAL).

2 METODOLOGIA

PARA ESTE ESTUDO FORAM CONSTATADAS AS SEGUINTES EMPRESAS QUEATUAM NO TERMINAL PORTUÁRIO DE SANTOS:

Brasil Terminal Portuário (BTP)[3]

Em operação desde 2013, a BTP vem se destacando como um dos principais operadores portuários do país. Com a cultura da sustentabilidade e segurança das pessoas e cargas em seu DNA, a empresa une importantes diferenciais competitivos que permitem a excelência de suas operações. Localização privilegiada e atendimento de rotas para todo o mundo são algumas das principais características do terminal que é resultado da joint-venture entre dois reconhecidos grupos de operadores portuários, a APM Terminals e a Terminal InvestmentLimited (TIL) – líderes do mercado mundial de movimentação de contêineres.

[3]**BRASIL TERMINAL PORTUÁRIO.** Disponível em: https://www.btp.com.br/quem-somos/.Acesso em14/06/2024.

Dubai Ports World (DP World[4])

A história da DP WorldSantos se inicia no ano de 1994, quando o Grupo Coimex (primeiro acionista) adquiriu a área de aproximadamente um milhão de metros quadrados na área continental de Santos, na margem esquerda do Porto, dando início a criação da Embraport (Empresa Brasileira de Terminais Portuários). O objetivo da empresa, na época, era construir um terminal privado e potencializar o

desenvolvimento econômico do Porto de Santos. Em Santos, responsável pela operação de um dos maiores e mais modernos terminais portuários privados multipropósito do Brasil, instalado na margem esquerda do Porto de Santos.
Com investimento de R$ 2,3 bilhões, proporcionamos mais de 1.200 empregos diretos e 5.000indiretos.

[4]**DUBAI PORTS WORLD.** Disponíveis em: https://www.dpworld.com/pt-br/brazil/about-us/our-historyhttps://www.dpworld.com/pt-br/brazil/about-us/who-we-are . Acesso em 14/06/2024.

Santos Brasil[5]

Desde 1997 atuando no segmento de operações portuárias, a Santos Brasil é a única empresa do país que presta serviços portuários com logística integrada, oferecendo soluções completas do porto ao e-commerce e impactando o dia a dia de milhões de pessoas ao redor do mundo.

Responsável por 16% de toda a movimentação de contêineres do país, a Santos Brasil opera o Tecon Santos, um dos maiores terminais de contêineres da América Latina e o mais eficiente do País.

Para essas empresas, enviamos um pedido de informações sobre a sua atuação com a inclusão do PCD em seus quadros de colaboradores. O pedido foi feito em “Contato – Fale conosco” dos seus sites. A exceção foi a entrevista com a responsável pelo Departamento de Recursos Humanos da DP World.

Outros materiais pesquisados fora as leis referente à Inclusão, portuária, encontramos no google acadêmico, na Cartilha de Lei Brasileira de Inclusão da Prefeitura de Santos[6] e até trabalhos acadêmicos e livros sobre o tema, nas áreas de Direito, Portos, Administração Portuária e Recursos Humanos.

[5]**SANTOS BRASIL.** Disponível em: https://www.santosbrasil.com.br/v2021/quem-somos acessado em: 14/06/2024.
[6]**SANTOS.** Coordenadoria de Defesa de Políticas para Pessoa com Deficiência – CODEP. *Cartilha de LeiBrasileira de Inclusão da Prefeitura de Santos.* Santos, CODEP, s/d.

Terminal Integrador Portuário Luiz Antonio Mesquita
Infraestrutura e Operações:

O Terminal Integrador Luiz Antônio Mesquita (TIPLAM) é um complexo portuário privado. Operado pela Valor da Logística Integrada (VLI), o TIPLAM é uma peça central na movimentação de cargas como enxofre, rocha fosfática, fertilizantes, grãos e açúcar na região. Fundado em 1969, o TIPLAM possui capacidade de movimentar até 17 milhões de toneladas de produtos anualmente. Localizado estrategicamente na área continental de Santos,no Canal de Piaçaguera, o terminal desfruta de vantagens operacionais significativas ao estar distante das áreas urbanas, minimizando assim impactos ambientais e integrando-se harmoniosamente à comunidade local.

As instalações do TIPLAM incluem armazéns dedicados ao armazenamento de açúcar,soja, milho e enxofre, além de oficinas de manutenção e um edifício administrativo que coordena as operações portuárias, como carregamento e descarregamento de navios. A infraestrutura robusta do terminal facilita o carregamento e descarregamento eficiente de trense navios, com toda a operação de exportação sendo realizada exclusivamente por viaferroviária, proporcionando maior agilidade e eliminando gargalos logísticos.

Em 2017, o TIPLAM concluiu um projeto significativo de expansão que incrementou sua capacidade operacional para 7,4 milhões de toneladas. Este projeto envolveu a construção de uma moega para recebimento de cargas ferroviárias, armazéns adicionais, um píer de embarque e extensas correias transportadoras, fortalecendo assim sua capacidade de movimentação e sua posição estratégica como um dos principais terminais portuários da região.

O compromisso da VLI com a excelência operacional e sustentabilidade é evidente em cada aspecto das atividades do TIPLAM. O terminal não apenas se destaca pela eficiência em suas operações, mas também pela integração de práticas sustentáveis que respeitam o meio ambiente e contribuem para o desenvolvimento socioeconômico da região.

Terminal Movecta[7]

Excelência e Inovação na Logística Portuária

A Movecta, anteriormente conhecida como Localfrio, possui mais de setenta anos de atuação na área portuária, situada no Guarujá, São Paulo. A empresa atende uma ampla gama de setores econômicos, oferecendo soluções logísticas eficientes e personalizadas, desde o porto até o cliente. Operando de maneira integrada em todo o território brasileiro, a Movecta é reconhecida por sua presença estratégica nos principais portos marítimos do país, como Santos, Suape e Itajaí.

Destaca-se também por ser proprietária do único terminal alfandegado frigorificado no Porto de Santos, além de ser um dos maiores operadores logísticos de produtos químicos do Brasil. No Porto de Suape, lidera o transporte de cargas para grandes parques eólicos no Norte e Nordeste.

A estratégia da Movecta é centrada em soluções logísticas seguras para operações de alta complexidade, visando o aumento da produtividade, eficiência operacional, diversificação geográfica e uma gestão de serviços mais eficaz. Os terminais alfandegados da empresa, estrategicamente localizados próximos aos principais portos do país, permitem operações eficientes em diversos segmentos de mercado para cargas FCL e LCL. Com expertise em todos os regimes aduaneiros especiais, a Movecta oferece a melhor alternativa para cada tipo de operação.

Todas as operações são realizadas com segurança e eficiência, abrangendo cargas soltas, conteinerizadas, produtos químicos perigosos, cargas secas, controladas por temperatura e cargas de projeto, sempre em conformidade com as normas dos órgãos reguladores. As unidades da Movecta são equipadas com infraestrutura e tecnologias adequadas, garantindo agilidade e flexibilidade em todas as suas operações logísticas.

[7]**MOVECTA.** Disponível em:https://movecta.com.br/movecta/ acessado em: 14/06/2024.

Terminal Bandeirantes Deicmar[8]

A união entre Bandeirantes e Deicmar, duas empresas tradicionais do Porto de Santos, as consolidou como referências no setor logístico, oferecendo uma ampla gama de serviçosaos seus clientes.

Participativa em ações sociais, a Bandeirantes Deicmar apoia e patrocina projetos voltados para o acesso à cultura, esporte e educação, promovendo o desenvolvimento da população carente e proporcionando oportunidades de mudança de vida. A empresa também detêm a certificação GPTW - GreatPlaceToWork, o que confere uma visibilidade positiva no mercado de trabalho.

Abaixo está um breve cronograma destacando a evolução da Deicmar no Porto de Santos:

- 1935: Início das atividades da Cia Bandeirantes de Armazéns Gerais.
- 1945: Estabelecimento da Deicmar como um escritório de Despacho Aduaneiro.
- 1975: Construção do primeiro Terminal de Armazenagem Geral - Atual CLIA.
- 2000: Início das atividades do Terminal IPA.
- 2013: Reformulação da marca para Bandeirantes Logística Integrada.
- 2018: Fusão entre Bandeirantes e Deicmar, ampliando sua atuação.
- 2020: Início dos investimentos no Projeto Terminal Inteligente.
- 2023: Construção do primeiro armazém autoportante do Porto de Santos,incrementando a capacidade de carga em 60%.

Recentemente, foi entregado o primeiro armazém com tecnologia autoportante pela Bandeirantes Deicmar, tornando-se o único terminal na Baixada Santista a empregar esse tipo de estrutura. Além da garantia de segurança no armazenamento de cargas, essa nova estrutura possibilitará um aumento de até 60% na capacidade da empresa, resultando em mais de 22 milporta pallets. Na área de tecnologia, foi implementado o sistema CRM Vendas, além da automatização dos processos operacionais por meio de inteligência artificial e outras ferramentas que visam aprimorar a experiência dos clientes.

Além dos novos caminhões Scania e das novas empilhadeiras StackerKalmar entregues no início de 2023, os Gates também foram modernizados para utilizar biometria facial. Também foram realizadas melhorias nos pátios de contêineres, cuja otimização está em andamento, com o empilhamento de até seis contêineres.Um investimento superior a 130 milhões de reais foi destinado a pessoas, equipamentos, infraestrutura e tecnologia, visando a melhoria contínua da experiência dos produtos e serviços oferecidos aos clientes como parte do Projeto Terminal Inteligente, que segue em progresso.

[8]**BANDEIRANTES DEICMAR**. Disponível em:https://bandeirantesdeicmar.com.br/acessado em: 14/06/2024.

TGG Terminal de Granéis do Guarujá[9]

Fundado em 2002 e em operação desde fevereiro de 2007, o Terminal de Granéis do Guarujá S.A. – TGG atua como terminal portuário para recepção, armazenagem e embarque de granéis sólidos. A iniciativa liderada pelas empresas Rumo, Amaggi e Bunge torna-se um diferencial para as exportações de granéis sólidos (commodities brasileiras) devido à sua estrutura diferenciada capaz de movimentar 9 milhões de toneladas/ano. Planejado da terra para o mar, o TGG viabilizou o transporte ferroviário da região Centro-Oeste, anteriormente atendida predominantemente pelo modal rodoviário. Localizado na margem esquerda do Porto Organizado de Santos, o TGG ocupa uma área de 340 mil metros quadrados.

O Terminal de Granéis do Guarujá possui um canal de denúncia exclusivo, destinado à comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos, padrões de conduta e/ou a legislação vigente. As denúncias são registradas e recebidas por uma empresa independente e especializada, a ICTS, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação pela alta administração do TGG,sem conflitos de interesses.

Investem permanentemente em um relacionamento interno respeitoso, em ambientes de trabalho seguros, ergonômicos e saudáveis, cuja preservação é

responsabilidade de todos os colaboradores. Valorizam a diversidade entre os colaboradores no ambiente de trabalho e censuram qualquer prática de discriminação ou assédio de qualquer natureza. Consideram quetodos são iguais, com as mesmas responsabilidades e direitos.

[9]**TGG - Terminal de Granéis do Guarujá .** Disponível em: https://www.tgg.com.br/#Acessado em: 14/06/2024.

3 DESENVOLVIMENTO

1. Terminais de Santos e suas ações diante da Pessoa com Deficiência (PCD)

A Brasil Terminal Portuário (BTP) proporciona o “BTP Para Todos” programa de inclusão social que tem como objetivo estimular o exercício de cidadania eintegração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, principalmente na região daBaixada Santista. Para o gerente de Recursos Humanos da BTP e um dos idealizadores do Programa, Hudson Carvalho, é necessário ir além da oferta de emprego. “Essa iniciativa mostra que não podemosestar apenas focados na abertura de vagas. No setor portuário tem muitas particularidades, porisso, é necessário pensar no antes, e o caminho escolhido por nós é o de investimentocontínuo em capacitação da mão de obra”

Para o RH da BTP, pensar em inclusão é pensar de forma bem mais abrangente. “Acreditam que futuramente, falaremos em outros aspectos envolvendo ações que permitem chances iguais para todos, tal como a diversidade no ambiente corporativo. É um trabalho permanente, que está 100% atrelado aos valores da empresa.”

Já Santos Brasil tem como um de seus valores o respeito à diversidade. Não aceitam qualquer forma de discriminação, seja ela de gênero, orientação sexual, identidade sexual, raça, cor, religião, condição física ou econômica, opinião, seja ela de qualquer outra forma. Neste contexto, empresa preza pelo tratamento respeitoso, educado e igualitário de todas as pessoas. Valorizam o trabalho com ética e a transparência, buscando preservar não só a imagem pessoal, mas também a imagem e a reputação da Companhia.

Além disso, a empresa promove o Edital de Investimento Social Incentivado da Santos Brasil, destinado ao patrocínio de projetos e eventos culturais, ambientais,

esportivos e de educação (profissional, complementar e ambiental), ação que contribui para o desenvolvimento sustentável dos sete municípios onde a Santos Brasil atua: Barcarena (PA); Guarujá, Santos, São Bernardo do Campo e São Paulo (SP); Imbituba (SC) e São Luís (MA). São priorizadas iniciativas voltadas aos grupos historicamente memorizados: crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, idosos, mulheres, negros, pessoas com deficiência (PCDs) e população LGBTQIAPN+.

A DP World Santos, por sua vez oferece o programa Estágio de Férias que faz partedo projeto #SemTabu, construído pelo Comitê de Diversidade da empresa, em seus objetivos busca construir um ambiente de trabalho ainda mais inclusivo e diverso. O nome do projeto faz referência a questões que devem ser cada vez mais abordadas pelos integrantes do terminal, em linha com as iniciativas globais de Inclusão & Diversidade da DP World. O programa é ampliado também para PCD, onde possibilita vivência e experiências nos diversos setores do ambiente portuário. O terminal ressalta que já vem investindo na infraestrutura, e que todos os setores são adaptáveis, no caso de deficientes visuais a empresa possui piso tátil e quadros/comunicação em braille. Não possuem integrantes cadeirantes no seu quadro de 19 colaboradores PCDs, mas os transportes internos, terrestres, são adaptáveis com área para cadeirante e cinto de segurança, com plataforma elevatória.

Todos os integrantes passam por integração presencial, para que possam conhecer o terminal e a dinâmica da empresa. Os tours acontecem de ônibus, facilitando o meio de locomoção, para todos dentro do terminal. É salientada a importância da integração através de programas internos onde os colaboradores aprendem sobre como tratar os integrantes PCDs e como auxilia-los na sua função. Para que se tenha um ambiente agradável respeitoso, todos osintegrantes passam por treinamentos de inclusão e diversidade, para estarem aptos a lidar comquaisquer situações. Buscando proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle do seu ambiente, destacando habilidades de seu aprendizado e trabalho.

VLI - Pessoas com deficiência fazem parte do grupo afinidade

O grupo de colaboradores com deficiência representa uma parte da força de trabalho da VLI, atuando de maneira proativa e mobilizadora para promover o desenvolvimentopessoal e institucional. Este grupo desempenha um papel crucial ao conscientizar os aliados sobre questões relacionadas à inclusão. Além disso, participa ativamente de iniciativas estratégicas que visam transformar a realidade organizacional da VLI. A empresa valoriza a diversidade e a inclusão, são pilares essenciais para a construção de seu futuro no setor logístico nacional.

Em 2019, estabeleceu um espaço dedicado à discussão aberta sobre diversas dimensões da diversidade, incluindo equidade de gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, gerações, raça e etnia. Essas equipes foram formadas colaboradores da VLI que se conectam com a importância de desenvolver na companhia um ambiente acolhedor e capaz de proporcionar às pessoas um ambiente seguro para crescer e estar. Desde sua formação, essas equipes têm se organizado para identificar oportunidades relevantes e promover discussões educativas dentro da empresa.

Realizam sessões de escuta, na qual tem sido fundamental para compreender as necessidades e desafios enfrentados pelos colaboradores em toda a organização. Com otempo, esses grupos têm ampliado sua adesão e influência, integrando-se de maneira significativa às principais agendas corporativas da VLI. Em 2021, esses esforços se consolidaram com a realização regular de encontros, atividades de sensibilização e disseminação das mensagens e práticas de diversidade e inclusão. Estas iniciativas não apenas fortalecem o compromisso da VLI com valores fundamentais, mas também posicionam a empresa como um exemplo de liderança em responsabilidade social corporativa.

Respeito à Diversidade e Inclusão na Movecta: Compromisso e Práticas

Na Movecta, são respeitadas as diferenças e diversidades em suas múltiplas formas emanifestações. Reconhecem, respeitam e valorizam-se os interesses e direitos de todos os indivíduos, promovendo o envolvimento na busca de soluções adequadas e sustentáveis, estimulando um ambiente propício para sugestões e críticas construtivas.

A empresa promove ativamente o cuidado com a qualidade de vida, saúde e segurança dos colaboradores, reconhecendo a necessidade dos treinamentos periódicos sobre a cultura de compliance como fator decisivo na criação de um ambiente saudável. A Movecta faz parte do Canalintegro, um canal disponível para os colaboradores realizarem denúncias com a garantia do sigilo e anonimato.

É uma empresa comprometida com a promoção da igualdade de oportunidades, reconhecendo, recompensando e investindo nas pessoas com base no mérito individual. São considerados inaceitáveis o assédio e a discriminação de qualquer natureza, bem como o uso de mão de obra infantil, trabalho forçado ou análogo à escravidão nas relações de trabalho, promovendo-se uma relação respeitosa no ambiente de trabalho. Portanto, na prática, são mantidas regras isonômicas em todos os processos de admissão, treinamento, desenvolvimento e desligamento de colaboradores. Respeita-se e promove-se a diversidade, combatendo todas as formas de preconceito e coibindo qualquer tipo de tratamento discriminatório em função de raça, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

4 TRABALHO HOME OFFICE X PRESENCIAL

Sabemos que vagas Home Office promovem acessibilidade para todas as pessoas, porémé necessário implementar a acessibilidade para que todos que possuem qualquerlimitação tenham a possibilidade de realizar as tarefas proposta pelo mercado eprincipalmente a vivência junto a sociedade. Mas é uma oportunidade que muitos PCDs têmde serem inseridos no trabalho. Dependendo da deficiência, pode ser inviável o deslocamento e não tira a oportunidade de integrar o quadro de determinada empresa.

Vale ressaltar que no local de trabalho físico, mesmo com legislações e orientações sobre o tema, ainda pode haver ausência de acessibilidade, tais como, por exemplo: rampas para cadeiras de rodas, portas automáticas e/ou tecnologias

assistivas, como dispositivosvisuais para surdos.

5 TECNOLOGIA

No que tange a Educação de pessoas com deficiência (PcD), a informática tem sido um excelente recurso para auxiliar a aprendizagem e potencializar os resultados da capacitação em diversos contextos[10;11;12]

[10] FORNACIALI, Michel Silva; ALMEIDA, Lucimara de; ALMEIDA, Luis Rogério Gomes de.A infoinclusão da pessoa com deficiência proporcionando acesso igualitário ao mercado de trabalho em Tecnologia da Informação e Comunicação. *Tecnologias, Sociedade e Conhecimento*, v.2, n.1, p. 08-23, 2014.

[11]SOCIEDADE BRASILEIRA DE COMPUTAÇÃO. *Anais do Workshop de Informática na Escola*. 2010. Disponível em:https://sol.sbc.org.br/index.php/wie/issue/view/1141 . Acesso em: 14 de junho de 2024.

[12]DA ROCHA FERNANDES, Anita Maria et al. Ensinando Saúde Bucal para Deficientes Visuais através de uma Ferramenta Web. *Anais SULCOMP*, 2013, 6.1. Disponível em: http://goo.gl/H6NkmC . Acesso em 14/06/2024.

Como citado acima, o contexto no mercado de trabalho, a tecnologia é uma ferramentaessencial para auxiliar as Pessoas com Deficiência, até mesmo oferecer a possibilidade de superação das limitações impostas por sua condição fisiológica.

É importante que as empresas invistam em tecnologia inovação em busca de ferramentas que possam trazer segurança e melhorar o desempenho do colaborador PCD. Além disso, estes recursos digitais priorizam o manuseio facilitado, sempre pensando nas especificidades e nas dificuldades de cada deficiência, como por exemplo: Job Access With Speech (JAWS), leitor de tela mais popular do mundo;NonVisual Desktop Access (NVDA), leitor de tela portátil e gratuito para Windows; Hand Talk: plugin que traduz textos e imagens para a linguagem de sinais; EssentialAccessibility: solução que engloba diversos recursos de acessibilidade, como mouse visual, teclado na tela, comando de voz, leitor de página, sistema de alerta visual, telefones com teclados, entre outros.

Essa busca por diversidade nas empresas é realmente crucial para promover ambientes de trabalho mais inclusivos e inovadores. Quando as organizações valorizam e celebram as diferenças entre seus funcionários, estão mais propensas a colher os benefícios de uma força de trabalho diversificada, como o aumento da criatividade, da produtividade e da satisfação dos colaboradores.

Além disso, a diversidade também desempenha um papel significativo na reputação e na marca das empresas, especialmente em um mundo cada vez mais conectado e consciente. Empresas que demonstram um compromisso genuíno com a diversidade e a inclusão muitas vezes atraem talentos diversos, clientes leais e parceiros de negócios mais alinhados com seus valores.

As pesquisas anuais sobre as práticas de diversidade e inclusão das empresas são ferramentas importantes para avaliar o progresso e identificar áreas de melhoria. Elas fornecem dados valiosos que podem orientar as estratégias das empresas e ajudá-las a criar ambientes ainda mais inclusivos e equitativos.

Em resumo, a promoção da diversidade nas empresas não apenas é moralmente correta, mas também é uma estratégia inteligente do ponto de vista dos negócios, capaz de impulsionar a inovação, o desempenho e a reputação no mercado global.

6 LEGISLAÇÃO E DIREITOS DAS PPD NO AMBIENTE PORTUÁRIO

[13]Leis, Decretos e Resoluções

Lei 11.126 de 2005 - Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia;

Decreto 6.949 de 2009 - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007

Decreto 7.724 de 2012 - Regulamenta a Lei Nº 12.527, que dispõe sobre o acesso a informações Modelo de Acessibilidade de Governo Eletrônico

Lei 13.146 de 2015 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

Resolução CNJ 351 de 2020 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Resolução CNJ 401 de 2021 - Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

[13]TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS DISPONÍVEL EM: Leis e normas

HTTPS://WWW.TJDFT.JUS.BR/ACESSIBILIDADE/PUBLICACOES/LEIS-E-NORMAS ACESSO EM: 8/06/2024

7 PLANEJAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

Sugestões para desenvolvimento e melhorias estruturais[14]

Políticas de equidade salarial

Garantindo que os funcionários com deficiência sejam remunerados com base em suashabilidades e contribuições, não em suas limitações físicas.

Comitês de diversidade e inclusão

Criação de comitês de diversidade e inclusão é uma prática eficaz para promover um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas com deficiência física. Estes comitês são responsáveis por desenvolver e implementar estratégias que garantam a acessibilidade física e digital, além de promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade.

É essencial que tais comitês incluam membros com deficiência física para garantir que as políticas e práticas adotadas sejam verdadeiramente inclusivas e sensíveis às necessidades específicas desse grupo.

Capacitação de liderança inclusiva

A liderança inclusiva desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho onde pessoas com deficiência física se sintam valorizadas e apoiadas. Programas de capacitação para líderes são essenciais para aumentar a conscientização sobre questões relacionadas à deficiência, desenvolver habilidades de comunicação inclusiva e eliminar preconceitos inconscientes.

[14]MERCADO DE TRABALHO DISPONÍVEL EM: HTTPS://IIGUAL.COM.BR/BLOG/PESSOAS-DEFICIENTES-NO-MERCADO-DE-TRABALHO/ ACESSO EM 29/06/2024

Líderes bem treinados são capazes de criar equipes mais diversas e produtivas, aproveitando ao máximo o talento de todos os membros, independentemente de suas capacidades físicas.

Acessibilidade física

Adaptação de espaços físicos para garantir que pessoas com deficiência física possam movimentar-se com segurança e autonomia. Isso inclui a eliminação de barreiras arquitetônicas, como rampas de acesso, corredores largos, elevadores acessíveis, banheiros adaptados e sinalizações adequadas. Investir em infraestrutura acessível não apenas cumpre com a legislação, mas também demonstra um compromisso genuíno com a inclusão e o respeito aos direitos das pessoas com deficiência física.

Acessibilidade digital

Adaptação de websites e aplicativos para serem compatíveis com tecnologias assistivas, como leitores de tela, teclados alternativos e ampliadores de tela.

Acessibilidade comunicacional

Disponibilização de informações em formatos acessíveis, como braile, áudio descrição, legendas em vídeos e linguagem simplificada. Além disso, é essencial treinar profissionais de comunicação para utilizar linguagem inclusiva e sensível às necessidades específicas de pessoas com deficiência física.

8 CONCLUSÃO

Ainda existem muitos receios envolvidos na contratação e presença de PCDs no mercado de trabalho, que surgem da falta de informação correta a respeito. No Brasil 23% da população necessitam de algum tipo de tecnologia assistiva. São pessoas que precisam de um aparelho para resolver ou fazer uma atividade, que possuem uma limitação funcional.

O comprometimento das empresas portuárias, em prol de oportunidades iguais para pessoas com deficiência, vem sendo discutido. Viu-se que superar a desinformação para se abrir à contratação de pessoas com deficiência pode ser algo

vantajoso para todos os envolvidos. Contudo o terminal está se adaptando aos novos integrantes, que requerem um ambiente de trabalho mais inclusivo, devido às necessidades especiais. Mas trata-se de uma adaptação que beneficiará não apenas os colaboradores, mas os clientes que também podem vir necessitar dessas mudanças.

Alguns recursos oferecem a quebra de barreira no ambiente detrabalho. Tais como: sinalização em braile, rampas de acesso, percepção tática, vibratória, este para deficientes auditivos. Podemos perceber que os terminais já estão se adaptando e incluindo no ambiente trabalho sinalizações, treinamentos, acessibilidade e tecnologias, para facilitar e melhorar a integração dessas pessoas.

Através da divulgação interna por programas de inclusão e treinamentos os terminais perceberam que o processo de inclusão vem se tornando mais natural possível facilitando o convívio e aceitação entre todos. O intuito desses programas é auxiliar e passar informações de como todos podem interagir e entender que como os PCDs irão desempenham funções no trabalho de forma independente e com menos preconceitos.

Importante salientar que não basta a contratação é preciso oferecer uma estrutura organizacional planejada e adequada às necessidades da PCD. Tornando assim, o ambiente verdadeiramente inclusivo, garantindo o bem estar de todos os colaboradores.

- arquitetônica — barreiras ambientais físicas;
- atitudinal — preconceitos, estigmas, estereótipos ediscriminações;
- comunicacional — barreiras na comunicação interpessoal;
- metodológica — barreiras nos métodos e técnicas de trabalho;
- instrumental — barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho;
- programática — barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas da empresa.

9 REFERÊNCIAS

CARREIRA, D.A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Integração, São Paulo, ano 5, n. 19, p. 3-29, dez. 1992.

NERI, M. C. Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Trabalho apresentado no VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET. 13 a 16 de outubro de 2003b.

AÇÃO BPT para todos, programa de inclusão social disponívelem:https://www.btp.com.br/btp-lanca-programa-para-inclusao-social-e-aposta-em- desenvolvimento-de-novos-profissionais-2/

SANTOS BRASIL Código de Conduta disponível em: https://www.santosbrasil.com.br/tmp/SITEARQUIVOS/c_c1_oacute_c2_digo_conduta_2024.pdf

DP WORLD projeto sem tabu disponível em: https://www.dpworld.com/pt-br/brazil/news/latest-news/dp-world-santos-abre-vagas-para-estudantes-universitarios-da- baixada-santista

TERMO disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pcd-pne-ou-ppd-qual-o-termo-correto-ao-se-referir-a-uma-pessoa-com-deficiencia/1723206835

LEIS Decretos disponíveis em:https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/leis-e-normas

MOVECTA Código de Conduta disponível em: https://canalintegro.com.br/Clientes/CanaldeEtica/download/codigo_conduta.pdf

MOVECTA disponível em: https://movecta.com.br/governanca/

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) Artigo 37 da Lei nº 13.146 - disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/49549743/artigo-37-da-lei-n-13146-de-06-de-julho-de-2015

BANDEIRANTESDEICMAR disponível em: https://bandeirantesdeicmar.com.br/servicos/logistica-integrada

TGG disponível em:https://www.tgg.com.br/wp-content/uploads/2023/07/TGG-codigo-de-etica-e conduta.pdf

ANTAQ Agência Nacional de Transportes Aquaviários disponível em:https://www.gov.br/antaq/pt-br/noticias/daniela-ribeiro-caldellas-quadros-artigo.pdf

TECNOLOGIA DA COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO disponível em:https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tsc/article/view/14447/9460