

22º PRÊMIO SER HUMANO ABRH-ES

Modalidade: Desenvolvimento

Subcategoria: Atratividade e integração de talentos

PRIMEIRO ACESSO: Práticas de Atração e Desenvolvimento na
Promoção da Inclusão Social de Pessoas com Deficiência

VITÓRIA/ES

AGOSTO/2025

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	4
DESENVOLVIMENTO	6
ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE TALENTOS.....	10
ADMISSÃO.....	12
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	12
CICLO DE AVALIAÇÃO	15
PÚBLICO ALVO.....	16
ORÇAMENTO.....	17
RESULTADOS	18
AVALIAÇÃO	18
APLICABILIDADE.....	19
SUSTENTABILIDADE.....	20
CONCLUSÃO	21
BIBLIOGRAFIA.....	22
ANEXOS.....	22

SINOPSE

A jornada para inserção no mercado de trabalho ainda apresenta obstáculos significativos, especialmente para pessoas com deficiência (PcD). Além de grande parte das vagas serem destinadas a talentos com experiência prévia, a falta de adaptabilidade nos locais de trabalho, a baixa escolaridade e os vieses inseridos nessa pauta, contribuem para que existam ainda mais entraves às oportunidades de primeiro ingresso.

Diante desse cenário, o projeto em questão buscou conectar, pessoas com deficiência à sua primeira experiência profissional, além de garantir um espaço que possibilitasse o desenvolvimento das potencialidades de cada indivíduo. A iniciativa contou com um processo seletivo direcionado para pessoas com deficiência da região metropolitana de Vitória – ES; com metodologia acessível e suporte multidisciplinar, buscamos romper barreiras, acolhendo talentos com trajetórias marcadas por desafios.

Muito mais do que gerar oportunidades, o programa Primeiro Acesso evidenciou que, mesmo em uma empresa de grande porte, com mais de 50 anos de atuação nacional em transporte e logística, é possível viabilizar a seleção de talentos por meio de práticas inclusivas que valorizam a diversidade e transformam realidades.

O sucesso da iniciativa foi comprovado pelo índice de retenção de 80% dos participantes, bem como pelas promoções conquistadas após o período de integração e desenvolvimento.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda representa um dos maiores desafios sociais, legais e estruturais enfrentados pelas empresas. Apesar dos avanços em termos de legislação e conscientização social, essa população continua submetida a múltiplas formas de exclusão, marginalização e invisibilidade.

O Censo Demográfico de 2022, conduzido pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), aponta que o Brasil possui aproximadamente 14,4 milhões de pessoas com deficiência, representando 7,3% da população com dois anos ou mais. No entanto, mais de 63% dessas pessoas, com 25 anos ou mais, não possuem instrução formal ou não concluíram o ensino fundamental, enquanto entre as pessoas sem deficiência esse percentual é de 32,3%. Ao analisar o nível de conclusão da educação básica obrigatória (pelo menos o ensino médio), a disparidade se torna ainda mais evidente: apenas 25,2% das pessoas com deficiência alcançaram esse nível, enquanto, entre as pessoas sem deficiência, o índice mais que dobra, chegando a 53,4%.

Ainda segundo o IBGE, 55% das pessoas com deficiência e ativas, estão inseridas na informalidade; proporção consideravelmente superior à da população sem deficiência, cuja taxa é de 38,7%. Essa diferença impacta diretamente a renda média deste público citado, que ganham cerca de 40% menos do que os trabalhadores sem deficiência, mesmo em funções equivalentes.

No recorte regional, os dados evidenciam que a Região Sudeste, onde se concentra grande parte das operações logísticas da empresa, abriga

aproximadamente 5,7 milhões de pessoas com deficiência. Destas, cerca de 4,8 milhões estão em idade ativa (14 anos ou mais), porém apenas 26,6% encontram-se ocupadas, em contraste com os 60,7% da população brasileira em geral.

No setor logístico, essa realidade apresenta contornos ainda mais desafiadores. Considerado um dos segmentos de maior relevância para a economia brasileira, empregando milhares de trabalhadores e movimentando operações essenciais, o setor opera em uma dinâmica marcada por serviços que demandam uso de veículos e equipamentos compartilhados, muitas vezes com exigências legais específicas para sua condução. Somam-se a isso, aspectos que limitam ainda mais o ingresso de pessoas com deficiência, especialmente aquelas com baixa qualificação profissional, aspecto que resulta na oferta de vagas em sua maioria de nível operacional.

Esses dados revelam um dado alarmante: a deficiência pode estar diretamente associada à vulnerabilidade social, à baixa escolaridade e ao acesso restrito a oportunidades de primeiro emprego e desenvolvimento pessoal e profissional. Esse cenário é agravado pelo fato de que as oportunidades afirmativas destinadas a pessoas com deficiência, quando alinhadas aos critérios tradicionais do mercado, frequentemente exigem qualificação e experiência prévia. Tal modelo reforça padrões excludentes, dificultando o ingresso de novos profissionais no mercado de trabalho e comprometendo o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados à inclusão social.

Ao manter exigências padronizadas e não adaptar seus processos seletivos, o mercado não apenas exclui uma parcela significativa da população, mas também aprofunda as desigualdades sociais e compromete os princípios constitucionais de equidade e inclusão.

Diante dessa realidade, surgiu o programa Primeiro Acesso, concebido pela Gerência Executiva de Recursos Humanos como estratégia para fomentar a atração de talentos e promover uma integração inclusiva. Com duração de seis meses, o programa oferece uma trilha estruturada de desenvolvimento pessoal e profissional, funcionando como porta de entrada para o mercado formal.

Ao proporcionar a primeira experiência profissional, a iniciativa rompe ciclos de exclusão, amplia perspectivas de carreira com oportunidades de atuação nas áreas administrativas, promove autonomia e gera impacto positivo não apenas para os participantes, mas também para suas famílias e comunidades, fortalecendo o compromisso com uma inclusão efetiva e transformadora.

DESENVOLVIMENTO

A partir dessas evidências, a área de Recursos Humanos identificou um padrão recorrente: as vagas destinadas a pessoas com deficiência estavam sendo ocupadas quase exclusivamente por profissionais já inseridos no mercado, com experiência consolidada e maior escolaridade. Esse processo de intercâmbio de mão de obra; onde os mesmos profissionais circulam entre empresas, migrando em busca de melhores condições; cria um ciclo excludente para os que estão à margem. E para aqueles que possuem pouca experiência, a permanência torna-se um desafio diante das demandas e da rotina de laboral.

Como resposta, a empresa decidiu desenvolver uma proposta de solução alinhada à sua dinâmica interna e ao princípio de gerar valor com respeito e sustentabilidade. Assumiu assim, o compromisso de promover a equidade no acesso ao mercado de trabalho e à qualificação profissional, ampliando sua atuação para incluir pessoas com deficiência e sem experiência, oferecendo formação e acompanhamento durante o seu período de adaptação.

Essa decisão estratégica teve como objetivos simultâneos: ampliar as oportunidades de atração a partir do ingresso sem experiência, promover desenvolvimento humano e fortalecer a cultura organizacional de inclusão.

Corroborando ainda mais com essa proposta, destacam-se também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), premissa essa que é relevante e alinhada com nossos princípios como empresa. São eles:

ODS 4 – Educação de qualidade: Garantir educação inclusiva e equitativa de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida;

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico: Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos;

ODS 10 – Redução das desigualdades: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles, incluindo o acesso equitativo ao mercado de trabalho.

Estruturada com o propósito de gerar relevância social, agregando valor profissional para as pessoas, retorno econômico para a organização e impacto sustentável para a sociedade, atendendo às expectativas de todos os agentes envolvidos, o programa nasceu do desejo de ampliar o olhar da empresa para a

diversidade e, ao mesmo tempo atender às legislações vigentes, promovendo inclusão genuína a partir de um processo de atração e seleção diferenciado, com vagas afirmativas para pessoas com deficiência e sem experiência, com a oferta de uma formação profissional alinhada às necessidades do negócio, ao mesmo tempo em que promovesse a autonomia e o desenvolvimento socioeconômico dos participantes.

Com esse objetivo, a formação foi organizada em etapas teóricas e práticas, proporcionando uma ambientação progressiva ao contexto corporativo. Todo o processo foi cuidadosamente desenhado considerando as seguintes fases:

1. Análise de viabilidade e diretrizes do projeto

Avaliação dos dados e indicadores da área para identificar necessidades de redesenho do trabalho, oportunidades de adaptação, fragilidades do processo, o plano de ação e o orçamento, estabelecendo parâmetros claros para orientar a execução e garantir o alinhamento estratégico.

2. Remuneração

Realização de estudo para criação de um novo cargo com faixa salarial, compatível com a jornada parcial, garantindo critérios de equidade e isonomia salarial.

3. Administração de Pessoal

Análise da aplicabilidade dos benefícios existentes e elaboração de uma proposta contratual específica, considerando o modelo de atuação voltado a desenvolvimento e formação profissional.

4. Mapeamento das áreas de negócio

Apresentação da iniciativa aos gestores elegíveis com validação do contexto laboral: pré-requisitos técnicos e comportamentais das funções e sensibilização quanto ao seu papel na promoção da inclusão.

5. Comunicação Interna

Desenvolvimento da campanha institucional com participação ativa e protagonismo dos colaboradores, com o objetivo de fomentar a representatividade e evidenciar, ao público-alvo, as possibilidades reais de atuação na empresa.

6. Atração e Seleção

As oportunidades foram divulgadas em canais e por meio de parceiros previamente identificados, escolhidos por sua capacidade de atingir o público-alvo de forma efetiva. A estratégia incluiu a oferta de jornadas flexíveis, possibilitando que candidatos com diferentes disponibilidades pudessem se inscrever, e a implementação de um pré-cadastro simplificado, com formulários objetivos e acessíveis, para facilitar a participação e garantir inclusão desde o primeiro contato com o processo seletivo.

7. Medicina do Trabalho

Avaliação da pessoa com deficiência baseada nas possibilidades de atuação, considerando as limitações laborais decorrentes de cada condição e respeitando a individualidade e as especificidades de cada caso.

8. Formação e Desenvolvimento

Elaboração de uma trilha de formação voltada a pessoas com deficiência, capacitação de padrinhos voluntários das áreas receptoras, avaliação de perfil desses padrinhos e devolutiva com foco nas competências a serem desenvolvidas. Além disso, foram realizados treinamentos para os demais colaboradores das áreas receptoras, abordando temas como diversidade, respeito, acessibilidade, papel do colega na integração da pessoa com deficiência e criação de um ambiente seguro e receptivo ao novo perfil.

9. Integração às Rotinas da Área

Realização de treinamentos técnicos voltados ao exercício da função, com início gradual das atividades práticas na área de atuação; avaliação da prontidão do participante e elaboração de plano de transição para o regime integral ao término dos seis meses.

O processo de inclusão de pessoas com deficiência envolve múltiplas fases interdependentes, que vão desde a sensibilização organizacional até o acompanhamento pós-contratação. A seguir, serão detalhadas as fases que concentram maior ação e impacto nas práticas de atração e desenvolvimento.

ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE TALENTOS

O processo de captação foi conduzido pela equipe de Atração e Seleção corporativa com a identificação de métodos alternativos para alcançar o público-alvo, considerando que os canais tradicionais de divulgação poderiam não ser eficazes para essa iniciativa. Diante desse cenário, a equipe de Atração e Seleção articulou parcerias com instituições especializadas, associações de apoio e setores públicos. As ações incluíram abordagens presenciais para

apresentação do projeto, além da organização de visitas para que os candidatos pudessem conhecer o ambiente de trabalho e se familiarizar com a cultura organizacional.

A seleção foi reestruturada com a customização das etapas avaliativas, conforme a perspectiva de Carvalho-Freitas e Maia (2015), garantindo processos acessíveis nos aspectos comunicacional, físico e atitudinal. A estratégia adotada partiu de um olhar ainda mais inclusivo: em vez de restringir o foco apenas à seleção, priorizou-se, antes de tudo, atrair, acolher e conhecer histórias. Dessa forma, todos os 163 inscritos foram convocados e avaliados, reafirmando o compromisso de oferecer oportunidades reais de contratação ou de redirecionamento, sempre com foco na valorização do potencial de cada indivíduo.

As etapas foram realizadas presencialmente e quando necessário, em ambiente virtual. Sendo elas:

- Entrevistas com RH: pautadas na escuta ativa e na valorização do repertório da pessoa com deficiência, com flexibilização de suporte no contexto familiar;
- Entrevistas técnicas: avaliação dos gestores orientada pela identificação de habilidades e competências pré-existentes, com foco no potencial de cada indivíduo para direcionamento às atividades/áreas adequadas;
- Avaliação médica da deficiência: sob uma abordagem ampliada, consideramos aspectos funcionais e possíveis adaptações necessárias;
- Avaliação psicológica: aplicação de bateria personalizada, focando na análise qualitativa de competências comportamentais.

ADMISSÃO

Após seleção dos talentos e admissão sistêmica, os novos colaboradores foram convidados para o Treinamento de Integração comum ao novo funcionário, com extensão do convite aos familiares, demonstrando o quanto a empresa estava empenhada nesse impacto de trajetória pessoal e profissional ao participante do programa Primeiro Acesso. Essa etapa foi conduzida com multidisciplinaridade entre as áreas de Atração e Desenvolvimento.

Foram abordados elementos burocráticos como direitos e deveres dos colaboradores, bem como espaço de acolhimento e trocas durante a aplicabilidade do programa.

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

O processo de desenvolvimento constituiu o modelo de qualificação de formação técnica e comportamental dos participantes do programa Primeiro Acesso. Seu principal objetivo é desenvolver as potencialidades dos colaboradores por meio da criação de uma trilha personalizada, contemplando temas alinhados às necessidades individuais e às oportunidades de crescimento coletivo.

Durante todo o programa os colaboradores contaram com o acompanhamento da equipe de Desenvolvimento Humano Organizacional e a participação ativa das famílias. Foram realizadas rodas de conversa entre colaboradores e tutores, bem como monitoramento de indicadores de engajamento.

Os conteúdos foram distribuídos em módulos sequenciais, conforme descrito a seguir:

Módulo 1 – Cultura, Princípios e Atitudes de Valor

Teve como objetivo proporcionar aos participantes uma imersão na cultura organizacional, permitindo o entendimento da história, estrutura e valores da empresa. Foram abordados temas como a trajetória da organização, sua marca e áreas de atuação, além da apresentação dos princípios que norteiam as atitudes esperadas dos colaboradores. Também foram explorados tópicos como inovação, tecnologia, práticas de ESG e a estrutura organizacional da companhia.

Módulo 2 – Atuando com a Diversidade

Os participantes foram convidados a refletir sobre os conceitos de diversidade e inclusão, a partir da abordagem de temas como os principais marcadores sociais (raça, gênero, deficiência, orientação sexual, entre outros) e os vieses inconscientes que podem influenciar atitudes e decisões no ambiente de trabalho. A trilha também abordou questões como masculinidades e o papel dos homens na representatividade feminina, bem como estratégias para desenvolver autopercepção e inteligência emocional para lidar com situações desconfortáveis.

Módulo 3 – Postura Profissional

Foram discutidos os benefícios de manter uma conduta ética, responsável e respeitosa no trabalho, assim como as possíveis consequências de uma postura inadequada. Os participantes aprenderam a importância da comunicação eficaz,

da etiqueta profissional e da coerência entre atitudes e valores organizacionais. Também foram trabalhadas competências relacionadas à resolução de conflitos, incluindo estratégias práticas de negociação e gerenciamento de situações adversas, sempre alinhadas aos princípios institucionais da empresa.

Módulo 4 – Apaixone-se por Si Mesmo e Empatia

Com foco no desenvolvimento do autoconhecimento, empatia e autoestima, buscou fortalecer o bem-estar emocional dos participantes por meio de reflexões e práticas voltadas para o autocuidado. Discutiu-se a importância da empatia, tanto no olhar para o outro quanto para si mesmo. Foram incentivados a compreender e aceitar suas próprias emoções e limitações, promovendo a autoaceitação como base para relações saudáveis e produtivas. O conteúdo também incluiu práticas de autocuidado físico, emocional e mental, além de técnicas para superar crenças limitantes e cultivar o amor próprio por meio de afirmações positivas, gratidão e meditação.

Módulo 5 – Gestão das Emoções e Conflitos

Aprofundou o entendimento sobre as emoções humanas e seus impactos no ambiente de trabalho. Os participantes foram estimulados a reconhecer suas emoções como ferramentas aliadas, e não obstáculos, para o desenvolvimento pessoal e profissional. Foram abordadas formas de identificar, nomear e lidar com emoções como medo, raiva, frustração e ansiedade, com foco na construção de relações saudáveis e no fortalecimento da inteligência emocional. Também foram discutidas técnicas para a gestão de conflitos, a escuta ativa, a comunicação não violenta e a importância da empatia nas interações profissionais.

Módulo 6 – Accountability

Os participantes foram introduzidos ao conceito de accountability, entendido como a capacidade de assumir responsabilidades e agir com compromisso diante das próprias ações e resultados. A abordagem diferenciou accountability de práticas comuns de transferência de culpa, denominadas no conteúdo como "desculpability". O módulo visou desenvolver uma mentalidade de responsabilidade individual e coletiva, essencial para o crescimento sustentável e ético dentro da organização.

Módulo 7 – Excel: Do básico ao Avançado

O último módulo teve caráter técnico e foi oferecido em parceria com o Sest Senat (Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), que focou em habilidades práticas no uso do Microsoft Excel. Os participantes aprenderam a utilizar fórmulas e funções avançadas, a criar e manipular tabelas dinâmicas, gerar gráficos e aplicar ferramentas que facilitam a análise de dados. O conteúdo foi orientado para o uso prático no contexto do trabalho, contribuindo para a profissionalização dos participantes e para a sua autonomia na realização de tarefas administrativas, operacionais e de apoio à gestão.

CICLO DE AVALIAÇÃO

Durante os seis meses de acompanhamento e formação, foram realizados encontros e avaliações integradas com foco nas potencialidades (Maia, Carvalho e Freitas, 2015), nos quais líderes e participantes do programa Primeiro Acesso tiveram a oportunidade de estabelecer um diálogo construtivo por meio de

feedbacks estruturados. Esses momentos permitiram analisar o desempenho contextual, acompanhando o progresso na percepção que a própria pessoa tem de sua deficiência, reconhecendo avanços, ajustando estratégias e fortalecendo o vínculo entre gestor e colaborador. Paralelamente, foi elaborado um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) personalizado, contemplando competências técnicas e comportamentais a serem desenvolvidas, alinhadas tanto às demandas da função quanto às perspectivas de crescimento profissional de cada participante.

PÚBLICO ALVO

O projeto tem como público-alvo pessoas com deficiência que, historicamente, enfrentaram barreiras significativas para o ingresso no mercado de trabalho formal. A iniciativa é especialmente voltada para indivíduos que:

- Possuem pouca ou nenhuma experiência profissional formal;
- Estão ou não em situação de vulnerabilidade social e econômica;
- Apresentam ou não baixa escolaridade, com no mínimo, o ensino fundamental completo;
- Demonstram potencial de desenvolvimento e motivação para ingressar no mercado de trabalho;

Ao direcionar suas ações para esse público, o programa adota um processo de atração e seleção com perspectiva ampliada, pautado em práticas inclusivas, comunicação acessível e valorização do potencial humano. Mais do que proporcionar a primeira experiência no trabalho formal, a iniciativa assegura uma trilha de desenvolvimento estruturada, capaz de fomentar autonomia,

autoestima e protagonismo, rompendo ciclos de exclusão e dependência e criando novas trajetórias de vida com impacto duradouro.

ORÇAMENTO

Foram alocados recursos na articulação com parcerias públicas e privadas para ampliar a divulgação das oportunidades, incluindo a contratação de uma agência de publicidade responsável pelo desenvolvimento da campanha, alinhada ao mote do projeto. Também foram firmadas parcerias com associações como AMAES, APAE, APABB e com equipamentos da rede intersetorial, como o CRAS, o CREAS e o Centro de Convivência da Pessoa com Deficiência.

Na construção da trilha de formação, contou-se com a parceria do SEST SENAT, que disponibilizou a capacitação referente ao módulo de Excel.

ORÇAMENTO	VALOR	CAPITAL HUMANO
Campanha de Divulgação	R\$ 14.860,00	12
Ciclo Atração e Seleção	Não gerou custo adicional ao orçamento anual previsto pela empresa.	10
Ciclo de Desenvolvimento	Não gerou custo adicional ao orçamento anual previsto pela empresa.	10

RESULTADOS

Além do fortalecimento da cultura de inclusão, considerado o maior ganho para a organização; os resultados alcançados reverberaram positivamente no ambiente corporativo, com destaque para o desenvolvimento de competências socioemocionais entre as equipes, o aumento da produtividade e o crescimento do engajamento. O processo de atração e a trilha de desenvolvimento proporcionaram às pessoas com deficiência oportunidades de primeiro emprego e formação inclusiva, impactando sua trajetória de vida.

O programa obteve um aproveitamento de 80% da turma, com a retenção e promoção de profissionais com alto potencial de entrega e performance, superando as expectativas das lideranças. Houve também um crescimento na inclusão de pessoas com deficiência nas funções de Assistente Administrativo e Assistente Comercial.

AVALIAÇÃO

Com base nas evidências quantitativas e qualitativas relacionadas aos profissionais retidos e promovidos internamente, constatamos que os resultados ultrapassaram o âmbito organizacional, gerando impactos sociais relevantes em múltiplas dimensões.

Resultados Organizacionais

- Fortalecimento da imagem institucional nas estratégias de inclusão;
- Geração de oportunidades reais de carreira para pessoas historicamente excluídas do mercado formal;

- Sensibilização e conscientização das equipes que acolheram os novos colaboradores;
- Desmistificação de vieses inconscientes acerca das deficiências e do capacitismo.

Resultados com Impacto Social e Emocional

A amplitude dos resultados também foi evidenciada através de depoimentos espontâneos compartilhados com o time de Recursos Humanos durante a cerimônia de encerramento, que contou com a presença das famílias dos participantes, gerando momentos de forte emoção.

“É como se minha filha tivesse renascido. Antes, ela vivia reclusa, sem perspectiva. Hoje, tem sonhos, se posiciona, acredita em si. Cresceu como filha, como irmã e como mulher” – relato de familiar participante, em abril de 2025.

“Eu não enxergava futuro. Tinha medo. Hoje, eu tenho autoestima, confiança. Me sinto parte. Sentimento de pertencimento. A empresa trouxe uma virada de chave”. (Depoimento de colaborador).

Outro relato veio de um dos gestores, que recebeu uma das profissionais na sua área: “A participante trouxe leveza e inquietude durante sua trajetória. Ela faz tudo numa velocidade e, por ser jovem, tive um cuidado a mais, como se fosse filha. Agradeço a oportunidade de ter aprendido com ela a ter mais sensibilidade.”

APLICABILIDADE

O impacto desse programa ultrapassa o desafio inicial que era absorver talentos sem prévia experiência para atuação na logística, e pode ser replicado por outras empresas e setores.

Para o participante do Primeiro Acesso, trouxe oportunidade de ingresso no mercado de trabalho e valorização do seu potencial; **para a família**, independência financeira e emocional do participante, além de redes de apoio e pertencimento; **para a sociedade**, redução das desigualdades sociais e econômicas, inclusão e estímulo à mudança cultural sobre deficiência; **para o mercado**, ampliação do banco de talentos qualificados e fomento à diversidade como motor de inovação e sustentabilidade e por fim, **para os stakeholders**, fortalecimento da imagem institucional frente ao compromisso com a inclusão e engajamento de parceiros, fornecedores e investidores em práticas mais equitativas.

SUSTENTABILIDADE

Após a implementação do programa Primeiro Acesso, identificou-se a necessidade de elaborar uma política corporativa que orientasse e possibilitasse a replicação da iniciativa em outras cidades e contratos. Também foi promovida a remodelação dos processos de atração, seleção e de desenvolvimento humano organizacional, o que refletiu em práticas cotidianas estendidas as demais vagas afirmativas e influenciou o comportamento dos gestores, que passaram a atuar sob uma perspectiva voltada para as potencialidades, garantindo acesso às oportunidades e uma avaliação mais abrangente.

Essa ação tem como propósito equalizar e ampliar as oportunidades de inserção de novos talentos na empresa, promover uma reflexão contínua sobre as barreiras existentes em suas múltiplas dimensões e fomentar soluções inovadoras, comprometidas com a inclusão e com a geração de impactos positivos na trajetória de pessoas com deficiência, contribuindo para um

mercado de trabalho mais justo, equitativo e verdadeiramente diverso, em total alinhamento com a Agenda 2030 da ONU e os valores de uma sociedade democrática.

CONCLUSÃO

O programa aqui descrito demonstra que é possível e necessário estruturar iniciativas acessíveis, sensíveis e eficazes. Segundo Carvalho-Freitas et al. (2014), essas iniciativas são capazes de reconhecer fragilidades nos processos, fomentar o redesenho do trabalho por meio de modelos de qualificação e propor soluções colaborativas com a participação ativa dos colaboradores com deficiência, peças-chave para legitimar a inclusão social e promover representatividade na transformação de trajetórias e realidades.

Essa transformação vai além do contexto laboral, ao valorizar o capital humano desde a atração e seleção de potenciais talentos, ampliar a inovação e fortalecer o papel social da organização. Assim, reafirma-se o compromisso com a responsabilidade social corporativa e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A construção de ambientes mais inclusivos no setor de logística exige esforço contínuo, colaboração integrada entre áreas internas e externas, e coragem para romper padrões excludentes e paradigmas arraigados. Quando a inclusão é feita com propósito e comprometimento, os benefícios se estendem a todos os envolvidos: empresas, colaboradores, suas famílias e a sociedade como um todo, promovendo um ciclo virtuoso de desenvolvimento e respeito à diversidade.

BIBLIOGRAFIA

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 13 ago. 2025.

ONU BR – NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. A Agenda 2030. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>.

BRASIL. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

MAIA, Andréia Maria de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Estudos de caso. Revista Eletrônica de Administração (REAd), Porto Alegre, v. 21, n. 3, dez. 2015.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; TETTEA, Raissa Pedrosa Gomes; SOUZA, Graceane Coelho de; BENTIVI, Daiane Rose Cunha; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, [S. l.], 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea (RAC), [S. l.], ANPAD. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>.

ANEXOS

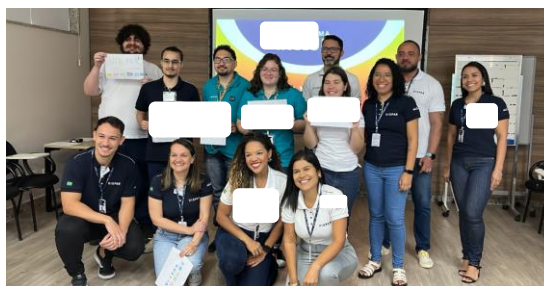


Figura 1: Início da turma Primeiro Acesso - Acolhimento



Figura 2: Cerimônia de Encerramento do Ciclo de Formação com a participação dos familiares, tutores e lideranças.



Figura 4: Campanha interna referente à captação e proposta do programa.