



PROCESO DE EXCLUSIÓN/INCLUSIÓN DE LOS USUARIOS DE SILLAS DE RUEDAS EN EL MERCADO LABORAL: DEMANDAS ERGONÓMICAS Y DE ACCESIBILIDAD

Michele Barth^{1*}

Jacinta Sidegum Renner²

Christian Albers³

Resumen

El trabajo no solo proporciona sustento, sino que también da un sentido más profundo a la vida humana, ayudando a estructurar la identidad y la subjetividad de las personas, llenando la vida útil y evitando el vacío y la ansiedad. Sin embargo, a pesar de las políticas de inclusión, la participación de las Personas con Discapacidad (PcD) en el mercado laboral sigue siendo limitada, especialmente para quienes utilizan sillas de ruedas. Así lo evidencian los datos que muestran una baja tasa de empleo entre las PCD y una falta de accesibilidad y adaptación en los entornos laborales.

El estudio investigó las demandas ergonómicas y de accesibilidad que afectan a la inclusión de los usuarios de sillas de ruedas en las empresas. Se identificaron una serie de desafíos, entre ellos la falta de adaptaciones en los espacios físicos, dificultades fisiológicas como la higiene de los baños adaptados y la necesidad de aliviar la presión durante la jornada laboral, y problemas sociales, como la falta de conocimientos sobre las discapacidades y las limitadas oportunidades de empleo.

Para superar estos desafíos, se proponen acciones como adaptar los espacios físicos de acuerdo con los estándares de accesibilidad, sensibilizar a los gerentes y compañeros de trabajo sobre las necesidades de las PcD y promover oportunidades de desarrollo profesional para estos empleados. Estas medidas tienen como objetivo no solo garantizar la inclusión en el mercado laboral, sino también promover una cultura de igualdad y respeto a las diferencias.

Palabras clave: usuarios de sillas de ruedas; accesibilidad; mercado laboral; empresas; inclusión social.

PROCESS OF EXCLUSION/INCLUSION OF WHEELCHAIR USERS IN THE LABOR MARKET: ERGONOMIC AND ACCESSIBILITY DEMANDS

Abstract

Work not only provides a livelihood, but also gives a deeper meaning to human life, helping to structure people's identity and subjectivity, filling their time and avoiding emptiness and anxiety. However, despite inclusion policies, the participation of People with Disabilities (PwD) in the labor market is still limited, especially for those who use wheelchairs. This is

¹ Universidade Feevale. *mibarth@feevale.br.

² Universidade Feevale.

³ Universidade Feevale.



evidenced by data showing a low employment rate among PwD and the lack of accessibility and adaptation in work environments.

The study investigated the ergonomic and accessibility demands that affect the inclusion of wheelchair users in companies. A series of challenges were identified, including the lack of adaptations in physical spaces, physiological difficulties such as cleaning adapted bathrooms and the need for pressure relief during the workday, and social issues, such as lack of knowledge about disabilities and limited employment opportunities.

To overcome these challenges, actions are proposed such as adapting physical spaces according to accessibility standards, raising awareness among managers and coworkers about the needs of PwD, and promoting professional development opportunities for these employees. These measures aim not only to ensure inclusion in the job market, but also to promote a culture of equality and respect for differences.

Keywords: wheelchair users; accessibility; job market; companies; social inclusion.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo, además de ser un medio de sustento, proporciona un mayor sentido y significación a la existencia humana. Según Tolfo y Piccinini (2007), el trabajo es importante para crear significados existenciales, ayudar en la estructuración de la identidad y la subjetividad de las personas, mantenerlas ocupadas, ayudar a llenar el tiempo de la vida, evitar el vacío y la ansiedad. Para Morin (2001), el trabajo permite la relación entre las personas, además de contribuir al desarrollo de la identidad, ya que su trabajo y producción impactan en lo que piensan y en cómo perciben su libertad e independencia.

Con respecto a las Personas con Discapacidad (PcD), Lima et al. (2013) destacan que el trabajo les brinda la oportunidad de salir de la condición de aislamiento y dependencia social para crear relaciones sociales en diferentes espacios y realizar otras actividades. Observando las tasas de empleo de las PcD en Brasil, es posible verificar que menos de la mitad están insertas en el mercado laboral. Según el Censo Demográfico 2010 del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), hay aproximadamente 45 millones de brasileños con alguna discapacidad (visual, auditiva, motora, intelectual, entre otras), y solo un poco más de 20 millones de personas con discapacidad están empleadas, lo que equivale a aproximadamente el 44% de este grupo (IBGE, 2012a). Según el Informe Anual de Información Social (RAIS), la contratación de PcD entre 2011 y 2017 creció solo un 35%, pasando de 325.291 a 441.339 personas (ENITT, 2019). En 2018, el Registro General de Personas Ocupadas y Desempleadas (CAGED) señaló un total de 442.007 PcD ocupadas, con un aumento de solo 668 empleados en todo el territorio brasileño (ENITT, 2019).



A pesar de que en los últimos años se han llevado a cabo varias acciones afirmativas y se han instituido normas y leyes relacionadas con la inclusión de las PcD en el ámbito laboral, se verifica que las empresas aún no cuentan con políticas internas para la inclusión efectiva, ya que aún se yuxtapone con la necesidad de obedecer la Ley de Cuotas y la obligación impuesta por la inspección. Es posible observar disparidad según la discapacidad. Con base en las clasificaciones de discapacidad utilizadas por el IBGE (2012), se observa que las personas con discapacidad mental/intelectual y motriz son las que presentan la menor tasa de actividad en relación a las personas con discapacidad visual y auditiva. Las personas que no caminan se encuentran entre los grupos que tienen mayores restricciones para ingresar al mercado laboral (FRANÇA, 2014).

El factor común entre la mayoría de las personas que no se desplazan de forma autónoma es la necesidad de utilizar una silla de ruedas. Esta tecnología asistencial ayuda en la inclusión social, proporcionando más autonomía e independencia a la persona con movilidad reducida, ya que rompe con el límite de locomoción impuesto por el cuerpo que no puede caminar, siendo considerado como sus propias piernas. Así, es inconcebible considerar que las sillas de ruedas puedan ser el motivo de la exclusión de las personas con discapacidad motriz en el trabajo, ya que en Brasil existen varias leyes¹ y medidas² que se han implementado para promover la accesibilidad y la inclusión social de las personas con discapacidad.

De acuerdo con Iida y Guimarães (2016), se están realizando varios esfuerzos para incluir a las PcD en la sociedad y capacitarlas para el trabajo. Sin embargo, para promover un mercado laboral inclusivo para los usuarios de sillas de ruedas, es necesario ofrecer condiciones adecuadas para que las personas con limitaciones físicas puedan tener comodidad y autonomía en el entorno laboral.

En este contexto, el objetivo de este estudio se centró en verificar las demandas ergonómicas y de accesibilidad que interfieren en el proceso de exclusión/inclusión de los usuarios de sillas de ruedas en las empresas. Este trabajo se justifica por la necesidad de priorizar las demandas ergonómicas y de accesibilidad que deben ser atendidas por el sector público y privado con el fin de proporcionar una mayor participación de los usuarios de sillas de ruedas en el mercado laboral y, a su vez, en la vida socialmente productiva.

¹ Entre ellas se encuentran: Ley de Cuotas Nº 8.213/1991; La Ley No. 10.048/2000; Ley Nº 10.098/2000; y la Ley brasileña para la inclusión de las personas con discapacidad, No. 13.146/2015.

² Una de las medidas más importantes fue la publicación de la ABNT NBR Nº 9050, instituida desde 1985, y la edición más reciente fue revisada técnicamente en 2020 (ABNT, 2020).



La investigación se caracteriza por ser aplicada, de carácter observacional descriptivo, con análisis y discusión cualitativa. Cabe destacar que el presente estudio forma parte de la tesis titulada "La centralidad del trabajo para los usuarios de sillas de ruedas: la percepción de quienes se encuentran en una condición de exclusión del mercado formal", la cual se inserta en el macroproyecto institucional "Desarrollo de productos y acciones educativas para usuarios de sillas de ruedas: un enfoque en ergonomía, salud y calidad de vida", de la Universidad Feevale, aprobado por el Comité de Ética en Investigación (CEP) de la mencionada institución educativa.

Participaron trece usuarios adultos de sillas de ruedas residentes en el estado de Rio Grande do Sul, cubriendo las regiones de Vale do Sinos, Vale do Paranhana y Região das Hortências. El número de participantes se basó en Thiry-Cherques (2009) quien recomienda un mínimo de ocho y un máximo de quince entrevistas para la investigación cualitativa, ya que destaca que, generalmente, en este punto se llega a la saturación de información. Los participantes fueron seleccionados por conveniencia.

El método utilizado en la etapa investigativa es una adaptación de la parte inicial de la Metodología de Diseño Macroergonómico, propuesta por Fogliatto y Guimarães (1999), cuyo abordaje busca resolver problemas de demanda ergonómica a través de la participación de los usuarios. Se consideraron los tres primeros pasos propuestos por los autores:

(i) identificación del usuario y recopilación organizada de información sobre su demanda ergonómica; (ii) priorización de los ítems de demanda ergonómica (IDEs) identificados por el usuario, con el objetivo de crear una clasificación de los ítems demandados; (iii) incorporación de la opinión de especialistas (ergonomistas, diseñadores, ingenieros, etc.) con el fin de corregir las distorsiones presentadas en el ranking obtenido en (ii), así como la incorporación de ítems pertinentes de demanda ergonómica no identificados por el usuario; [...] (FOGLIATTO; GUIMARÃES, 1999, p. 2).

Se utilizó la entrevista semiestructurada como instrumento para la recolección de datos. Las entrevistas, realizadas durante el mes de mayo de 2020, se realizaron a través de videollamadas individuales, con el fin de mantener el distanciamiento social debido al periodo de pandemia de Covid-19. Minutos antes de la videollamada, se envió el Formulario de Consentimiento Informado (TCI) a través de la aplicación de chat y se explicó al comienzo de la videollamada. Los participantes devolvieron una de las copias del consentimiento informado firmado digitalmente. Se solicitó permiso para grabar el audio de las entrevistas para su posterior transcripción.

El análisis de los datos recolectados de las entrevistas ocurrió por el método de análisis de contenido, a través de la categorización. Para auxiliar en la categorización de las narrativas de los participantes se utilizó el software NVIVO 12 Pro, a partir de la categorización se elaboraron los principales IDE para su análisis.



2. DESARROLLO

Los resultados de este estudio permitieron identificar una serie de factores que interfieren en el proceso de exclusión/inclusión de los usuarios de sillas de ruedas en las empresas. Para identificar a los participantes, se enumeraron algunos datos que caracterizan el perfil físico, de salud y laboral de los usuarios de sillas de ruedas. A continuación, se abordaron las principales demandas ergonómicas y de accesibilidad, divididas en tres categorías, que se agruparon según la afinidad entre sí, a partir de las narrativas de los participantes.

En cuanto al perfil de los participantes: diez son hombres y tres mujeres; El grupo de edad está entre los 29 y los 56 años; y el tiempo de uso de la silla de ruedas es de 6 a 29 años, y en la mayoría de los casos, la causa fue una lesión medular. Once participantes no están en el mercado laboral, ya que solo dos participantes están trabajando formalmente. Los empleados que están en el mercado laboral tienen una relación laboral con una Universidad, cuyo entorno laboral difiere de otros sectores del mercado. De los participantes desempleados, nueve reciben ayudas del INSS, que les permite tener ingresos para su subsistencia. Solo dos participantes no presentaron ingresos financieros en el momento de la entrevista, pero informaron que están buscando trabajo.

Las preguntas sobre la participación de las PCD en el trabajo generaron numerosas narrativas que evidencian la presencia de demandas que, por la experiencia de las propias participantes y/o amigas en silla de ruedas, han venido dificultando su inclusión en las vacantes de empleo puestas a disposición por las empresas. A través del análisis de contenido, estos se agruparon en tres categorías: EDI de Espacio Físico; IDE fisiológico e IDE social. Con el fin de simplificar la presentación de los resultados, en el Gráfico 1 se presentarán las IDE de cada categoría, junto con el número de participantes que mencionaron la IED, las narrativas que ejemplifican la demanda y la acción propuesta a partir de la literatura.



Tabla 1: IED en empresas para la inclusión de usuarios de sillas de ruedas en el mercado laboral

IDES ESPACIO FÍSICO		
IDE	Narrativas	Acción propuesta
Aseos adaptados. Número de participantes: 9	"Ni siquiera había un baño adaptado. ¿Cómo ibas a ir? ¿Tendrías que aguantar hasta que llegaras a casa? (UCR por 13 años); "No se trata solo de conseguir y contratar a un usuario de silla de ruedas. Tiene que haber accesibilidad en la empresa. Y un usuario de silla de ruedas necesita, como mínimo, un baño accesible". (UCR por 11 años).	Se deben cumplir los requisitos mínimos presentados por la NBR 9050/2020, tales como: - El 5% (mínimo) de los baños de la empresa deben estar adaptados y ubicados en rutas accesibles; - la puerta debe tener 80 cm (mínimo) de ancho y con apertura exterior; - La dimensión mínima recomendada para el espacio interno es de 1,50 m x 1,70 m; - Dispone de un área de maniobra de 180°. - inodoro a una altura de 46 cm, con barras de soporte horizontales, válvula de descarga a 100 cm del suelo; - lavabo de pared con una altura comprendida entre 78 y 80 cm en la cara superior con grifo monomando, palanca o sensor; - accesorios (jabonera, toallero...) instalados entre 80 y 120 cm; - estar marcado con el Símbolo Internacional de Acceso - SIA.
Acceso al edificio.	"Llegué allí, a unos 30 centímetros de la entrada del edificio". (UCR por 11 años); "Yo	Se deben cumplir los temas de la NBR 9050/2020, tales como: - la circulación en una vía accesible debe estar libre de escalones y respetar el ancho de 90 cm; - Las rampas deberán tener una anchura libre de 1,50 m, con
Número de participantes: 4.	Siempre estaba subiendo dos escalones, haciendo una pequeña rampa. [...] Llegó la persona con discapacidad, ve y puso la rampa ahí, muy fácil. (UCR por 13 años).	Baliza de 5 cm de altura (mínimo, si no tienen muros laterales), aterrizajes de 1,20 m (mínimo) al inicio y al final de cada segmento de rampa, y pendiente transversal del 2% en rampas internas y del 3% en rampas externas; - Si hay torniquetes o puertas, al menos una debe ser accesible, y en el caso de una puerta giratoria, se debe proporcionar una entrada accesible. En el caso de escalones pequeños, la construcción de una rampa desmontable, de acuerdo con las dimensiones recomendadas por la NBR 9050/2020, puede ser una alternativa temporal para el acceso a la Usuario de silla de ruedas.
Ascensor para el acceso a las plantas.	"Me enteré de que había una vacante [...] Llegué allí: 'Oh, la empresa no tiene accesibilidad». Estaba en el segundo piso y no	La dotación de ascensores es fundamental para facilitar el acceso, especialmente a las personas con discapacidad, a todas las plantas. La NBR 9050/2020 exige: - cabina de 110x140 cm (mínimo); - Espejo fijado a la pared opuesta a la puerta, para permitir la visualización de los indicadores de suelo a las personas en sillas
Número de participantes: 3.	Tenían un ascensor en la empresa". (UCR por 11 años); "Tendría que trabajar [...] en una habitación sola porque estaba en el segundo piso, con acceso por escaleras". (UCR desde hace 14 años).	Ruedas; - ojales entre 89 y 135 cm del suelo; - indicación de la posición de embarque y de las cubiertas servidas e indicación de la utilización colocada junto al ojal; - dispositivo de comunicación para solicitar asistencia; - el área frente al ascensor debe tener un diámetro de 1,50 m (mínimo) para permitir la maniobra de una persona con silla de ruedas; - debe marcarse con el SIS.



Puesto de trabajo adaptado.	<i>"La adaptación para estas personas es muy poca. El mostrador está todo alto. De repente en un cajero, el mostrador es enorme, ¿cómo vas a poner a un usuario de silla de ruedas allí?"</i> (UCR por 13 años); <i>"Fui a hacer una prueba, pero la empresa no tenía la adaptación para recibir a los usuarios de sillas de ruedas en la taquilla".</i> (UCR desde hace 21 años).	Adapte el puesto de trabajo según lo recomendado por la NBR 9050/2020: - los escritorios o superficies de trabajo deben ubicarse fácilmente dentro de una ruta accesible, garantizar la circulación adyacente y permitir una rotación de 180° a la persona en silla de ruedas; - debe tener una tapa con un ancho mínimo de 90 cm y una altura entre 75 y 85 cm del suelo; - Se debe garantizar una altura libre de al menos 73 cm debajo del tablero de la mesa y 50 cm de profundidad libre, para que el usuario de la silla de ruedas pueda avanzar debajo de la mesa o superficie. Además, para la circulación de trabajadores con sillas de ruedas en el entorno de trabajo, se deberá garantizar una accesibilidad de al menos 80 cm de ancho, o de 90 cm cuando la extensión del obstáculo sea mayor de 40 cm.
Estacionamiento para usuarios de sillas de ruedas.	<i>"El estacionamiento no existía [...] para que pueda llegar allí y detener el coche".</i> (UCR por 21 años); <i>"¿Cómo vas a salir del coche con la silla con un cordón de 20 cm de altura?"</i> (UCR por 13 años).	Se proporcionarán espacios de estacionamiento reservados para vehículos conducidos por personas con discapacidad o movilidad reducida. Según la NBR 9050/2020: - debe tener unas dimensiones mínimas de 5 m de largo y 2,5 m de ancho; - estar situado junto a rutas accesibles y conectado a los polos de atracción; - cuando esté alejado de la acera, deberá contar con un espacio adicional de 1,20 m y una rampa para acceder a la acera; - presentar señalización vertical y horizontal de acuerdo a la norma y estar señalizado con el SIA.
IDE FISIOLÓGICO		
IDE	Narrativas	Acción propuesta
Baños higienizados para cateterismo urinario.	<i>"Sufrimos mucho de infecciones del tracto urinario. Tenemos razón gracias a la encuesta. [...] Una empresa no</i>	La lesión medular genera cambios en el control del intestino, la vejiga y los esfínteres, y es necesario realizar el procedimiento de sondaje (sondaje vesical intermitente), que consiste en pasar una sonda a través de la uretra para vaciar la vejiga. La incidencia de la contaminación durante la
Número de participantes: 7.	<i>Quiere que estés ausente todo el tiempo".</i> (UCR por 11 años); <i>"No tenía lavabo dentro de mi baño. [...] Tiene infección".</i> (UCR desde hace 21 años).	El sondeo en el entorno de trabajo se puede minimizar proporcionando baños adaptados según la NBR 9050 (2020), debidamente higienizados y proporcionando recursos de higiene de manos, como jabón y alcohol al 70%. (más)
Alternativas para el alivio de la presión en la postura sentada.	<i>"Trabajé dos años y abrí una grúa. [...] Tenemos una carga de trabajo muy pesada para estar sentados todo el día en el trabajo".</i> (UCR por 21 años); <i>"Cada media hora tienes que Levanta y levanta y quita la presión. Quedarse, digo,</i>	El largo período de estar sentado sin cambios posturales aumenta la presión de la región isquiática sobre el asiento de la silla de ruedas. Debido a la reducción del tono muscular y a la falta de sensibilidad provocada por la pérdida de control motor, los usuarios de sillas de ruedas tienen un 127,7% más de presión sobre la región de los isquiones que las personas con control motor conservado, estando entre el público en riesgo de desarrollar lesiones por presión, que son heridas que se desarrollan al final de la piel (BARTH et al., 2018). El alivio de la presión en el asiento de la silla debe ocurrir regularmente en varios momentos de la jornada laboral diaria,
Número de participantes: 5.	<i>Unos 30 segundos allí para quitarme la presión".</i> (UCR por 6 años).	ya sea por la maniobra de suspensión de la carrocería o con sillas que permiten ajustar la inclinación del respaldo y del reposapiés, posibilitando la postura semitumbada (BARTH, 2017).



Disponibilidad de momentos para fisioterapia.	<i>"Un usuario de silla de ruedas necesita fisioterapia, al menos dos veces por semana para tener una hora al menos [...] Si me quedo sin fisioterapia, me puedo atrofiar".</i> (UCR por 6 años).	La práctica regular de la fisioterapia permite a las personas con discapacidad motora vivir con la discapacidad, proporcionando la capacidad de superar barreras y obstáculos (OLIVA; PORTELA, 2012). Debe existir un diálogo entre los directivos y la persona con discapacidad con el fin de identificar la mejor manera de dar la oportunidad al trabajador de practicar fisioterapia, que se puede llevar a cabo con un profesional de la dentro de la propia empresa o poner a disposición horarios semanales para la práctica de fisioterapia fuera de la empresa.
Número de participantes: 2.		
IDE SOCIAL		
IDE	Narrativas	Acción propuesta
Conocimientos sobre la discapacidad.	<i>"No siempre solo las PcD tienen alguna dificultad en el lugar de trabajo, a veces los colegas no saben cómo lidiar con ello, y los gerentes tampoco".</i> (UCR desde hace 14 años).	Se necesitan acciones de sensibilización en la empresa para que empleadores y colaboradores adquieran conocimientos sobre las peculiaridades de las discapacidades motoras que llevan al uso de sillas de ruedas, para que rompan con mitos y reconozcan el potencial de las personas con discapacidad motriz (VIOLANTE; LEITE, 2011). Es importante que las acciones involucren a las propias personas con discapacidad, convirtiéndolas en protagonistas y demostrar sus capacidades (NEVES-SILVA et al., 2015).
Número de participantes: 7.		
Oportunidades para trabajar en cualquier puesto y nivel salarial.	<i>"No tenemos una oportunidad tr abajo, o cuando lo hay, es solo para un puesto de nivel de entrada para ganar un salario mínimo".</i> (UCR desde hace 29 años).	Las acciones de sensibilización para desmitificar las deficiencias deben darse con los gerentes y el equipo de Recursos Humanos, proporcionando una mirada inclusiva a los reclutadores a la hora de seleccionar candidatos para las vacantes y haciéndoles ver su potencial y no solo sus limitaciones. Además, es necesario proporcionar condiciones para el desarrollo profesional y personal de los empleados con discapacidad, como es el caso de los empleados con discapacidad otros empleados sin discapacidad (VIOLANTE; LEITE, 2011).
Número de participantes: 3.		

Leyenda: IDE – Artículo de Demanda Ergonómica; UCR – Usuario de Silla de Ruedas; NBR – Norma Brasileña; PcD – Personas con Discapacidad. Fuente: Elaboración propia (2022).

Las IDE enumeradas en el Gráfico 1 se refieren a las demandas comunes de la mayoría de los usuarios de sillas de ruedas, así como a las principales acciones basadas en la literatura, las normas normativas y las sugerencias de los propios participantes para la solución de las demandas. Sin embargo, las acciones propuestas no siempre podrán satisfacer las necesidades específicas de todos los usuarios de sillas de ruedas, como informó un participante sobre las adaptaciones en el baño: "Necesito una camilla para hacer la encuesta. [...] El baño para sillas de ruedas no es bueno para mí". Los directivos deben ser conscientes de que cada tipo de discapacidad tiene peculiaridades y que necesitan adaptaciones específicas para favorecer una mayor autonomía de este profesional en el entorno laboral. Debe haber un diálogo permanente entre las partes, con el objetivo de proporcionar la mejor adaptación.

3. CONCLUSIONES

Esta investigación buscó verificar las demandas ergonómicas y de accesibilidad que interfieren en el proceso de exclusión/inclusión de los usuarios de sillas de ruedas en las



empresas. Las principales demandas que interfieren en la inclusión de este público en las empresas son: físicas, con la necesidad de adaptación accesible de aseos, acceso al establecimiento a través de rampas o ascensores, adaptación del puesto de trabajo y aparcamiento; fisiológicos, que requieren cuidado con la higiene de los baños accesibles, promoción del alivio de la presión sobre los isquiones durante la jornada laboral y disponibilidad de momentos para la fisioterapia; y social, a través de acciones de sensibilización a los directivos y empleados de la empresa para desmitificar la discapacidad, así como acciones de desarrollo profesional y personal para los empleados con discapacidad.

Se espera que las acciones propuestas para los IDE puedan orientar a las empresas sobre las principales necesidades a satisfacer para recibir a un usuario profesional de silla de ruedas. Estas acciones pueden brindar la oportunidad de identificar a las personas con discapacidad motriz con las vacantes de empleo ofrecidas, minimizando la deserción durante los procesos de selección y brindando igualdad de derechos en la competencia por las vacantes en relación con las personas con discapacidad que no requieren el uso de sillas de ruedas.

REFERENCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050: 2020.** Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, RJ, 2020. 147 p.
- BARTH, M. **Parâmetros ergonômicos e de conforto para usuários de cadeira de rodas:** um enfoque para saúde e inclusão social. 2017. 100 f. Dissertação (Mestrado em Diversidade Cultural e Inclusão Social) - Feevale, Novo Hamburgo-RS, 2017. Disponível em: <<http://biblioteca.feevale.br/Dissertacao/DissertacaoMicheleBarth.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2022.
- BARTH, M.; RENNER, J. S.; MANFIO, E. F. Variação postural como fator de promoção da saúde e prevenção de lesões por pressão em usuários de cadeira de rodas. **Revista Conhecimento Online**, a. 10, v. 3, p. 137-156, 2018.
- BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm>. Acesso em: 03 jul. 2020.
- _____. **Lei n. 10.048**, de 08 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Brasília, DF, 08 nov. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110048.htm>. Acesso em: 03 jul. 2020.
- _____. **Lei n. 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em 18 jul. 2020.



- FRANÇA, T. H. P. M. **Deficiência e pobreza no Brasil**: a relevância do trabalho das pessoas com deficiência. 2014. 336 f. Tese (Doutorado em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2014.
- FOGLIATTO, Flávio S.; GUIMARÃES, Lia B. Macedo. Design Macroergonômico de Postos de Trabalho. **Enegep**, v. 4, 16 p. 1999.
- IIDA, I.; GUIMARÃES, L. B. M. 3. ed. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo, SP: Blücher, 2016.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. IBGE: Rio de Janeiro, 2012a. 215 p.
- LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar./abr. 2013.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.
- NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.
- OLIVA, D. R. S. D.; PORTELLA, M. R. Longevidade e fisioterapia: o cuidado na perspectiva de pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**, v. 9, supl. 1, p. 9-20, 2012.
- THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, n. 3, p. 20-27, 2009.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**; v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.
- VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.