



PROCESSO DE EXCLUSÃO/INCLUSÃO DE USUÁRIOS DE CADEIRA DE RODAS NO MERCADO DE TRABALHO: DEMANDAS ERGONÔMICAS E DE ACESSIBILIDADE

Michele Barth^{1*}

Jacinta Sidegum Renner²

Christian Albers³

Resumo

O trabalho não apenas proporciona sustento, mas também atribui um significado mais profundo à vida humana, ajudando na estruturação da identidade e da subjetividade das pessoas, preenchendo o tempo de vida e evitando o vazio e a ansiedade. No entanto, apesar das políticas de inclusão, a participação das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho ainda é limitada, especialmente para aqueles que utilizam cadeiras de rodas. Isso é evidenciado por dados que mostram uma baixa taxa de emprego entre as PcD e a falta de acessibilidade e adaptação nos ambientes de trabalho.

O estudo investigou as demandas ergonômicas e de acessibilidade que afetam a inclusão de usuários de cadeiras de rodas nas empresas. Identificou-se uma série de desafios, incluindo a falta de adaptações nos espaços físicos, dificuldades fisiológicas como a higienização dos banheiros adaptados e a necessidade de alívio de pressão durante a jornada de trabalho, e questões sociais, como a falta de conhecimento sobre as deficiências e oportunidades de emprego limitadas.

Para superar esses desafios, propõe-se ações como a adaptação dos espaços físicos conforme normas de acessibilidade, sensibilização dos gestores e colegas de trabalho sobre as necessidades das PcD, e promoção de oportunidades de desenvolvimento profissional para esses colaboradores. Essas medidas visam não apenas garantir a inclusão no mercado de trabalho, mas também promover uma cultura de igualdade e respeito às diferenças.

Palavras-chave: usuários de cadeira de rodas; acessibilidade; mercado de trabalho; empresas; inclusão 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. INTRODUÇÃO

O trabalho, além de ser um meio para o sustento, oportuniza maior sentido e significado para a existência humana. Segundo Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho é importante para criar sentidos existenciais, auxiliar na estruturação da identidade e da subjetividade das pessoas, mantendo-as ocupadas, ajudando a preencher o tempo de vida, evitando o vazio e a ansiedade. Para Morin (2001), o trabalho permite a relação entre as pessoas, além de contribuir para o desenvolvimento da identidade, pois seu trabalho e produção impactam sobre o que pensa e como percebe sua liberdade e independência.

No que tange às Pessoas com Deficiência (PcD), Lima et al. (2013) destacam que o trabalho lhes oportuniza sair da condição de isolamento social e de dependência para criar relações sociais em diferentes espaços e exercer outras atividades. Observando os índices de emprego de PcD no Brasil, é possível verificar que menos da metade encontra-se inserido no mercado de trabalho. Conforme o Censo Demográfico de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há aproximadamente 45 milhões de brasileiros com alguma deficiência (visual, auditiva, motora, intelectual, entre outras), sendo que somente pouco mais de 20 milhões de PcD estão ocupadas, o que equivale a aproximadamente 44% deste grupo (IBGE, 2012a). Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a contratação de PcD entre os anos de 2011 e 2017 cresceu somente 35%, passando de 325.291 para 441.339 pessoas (ENITT, 2019). Em 2018, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) apontou o total de 442.007 PcD empregadas, havendo, em nível de todo território brasileiro, um acréscimo de somente 668 empregados (ENITT, 2019).



Embora nos últimos anos tenham ocorridas diversas ações afirmativas e instituídas normas e leis relativas à inclusão de PcD no trabalho, verifica-se que as empresas ainda não tem políticas internas para a inclusão de forma efetiva, pois ainda está justaposta à necessidade de obediência à Lei de Cotas e à obrigatoriedade imposta pela fiscalização. É possível observar disparidade de acordo com a deficiência. Tomando por base as classificações de deficiência utilizadas pelo IBGE (2012), nota-se que as PcD mental/intelectual e as PcD motora são as que apresentam menor taxa de atividade em relação às PcD visual e às PcD auditiva. As pessoas que não caminham estão entre os grupos que apresentam as maiores restrições para entrar no mercado de trabalho (FRANÇA, 2014).

O fator em comum entre a maioria das pessoas que não se locomovem de forma autônoma, é a necessidade do uso da cadeira de rodas. Esta tecnologia assistiva auxilia na inclusão social, oportunizando mais autonomia e independência para a pessoa com mobilidade reduzida, já que rompe com o limite de locomoção imposto pelo corpo que não consegue andar, sendo considerada como as suas próprias pernas. Assim, é inconcebível cogitar que a cadeira de rodas possa estar sendo o motivo para a exclusão das pessoas com deficiência motora no trabalho, visto que no Brasil existem diversas Leis¹ e medidas² que foram implementadas para promover a acessibilidade e inclusão social das PcD.

Segundo Iida e Guimarães (2016), vários esforços estão sendo realizados para incluir as PcD na sociedade e capacitá-los para o trabalho. No entanto, para promover um mercado de trabalho inclusivo para os usuários de cadeira de rodas, é necessário oferecer condições adequadas para que as pessoas com limitações físicas possam ter conforto e autonomia no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo esteve focado em verificar as demandas ergonômicas e de acessibilidade que interferem no processo de exclusão/inclusão dos usuários de cadeiras de rodas em empresas. Este trabalho se justifica pela necessidade de priorização de demandas ergonômicas e de acessibilidade para serem atendidas pelo setor público e privado a fim de oportunizar a maior participação de usuários de cadeira de rodas no mercado de trabalho e, por sua vez, na vida socialmente produtiva.

¹ Dentre elas citam-se: Lei de Cotas nº. 8.213/1991; Lei nº. 10.048/2000; Lei nº 10.098/2000; e Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº. 13.146/2015.

² Uma das medidas mais importantes foi a publicação da ABNT NBR nº. 9050, instituída desde 1985, sendo que a edição mais recente foi tecnicamente revisada em 2020 (ABNT, 2020).



A pesquisa caracteriza-se como aplicada, de caráter observacional descritivo, com análise e discussão qualitativa. Destaca-se que o presente estudo integra a tese intitulada “A centralidade do trabalho para usuários de cadeira de rodas: a percepção dos que se encontram em condição de exclusão do mercado formal”, a qual está inserido no macroprojeto institucional “Desenvolvimento de produtos e ações educativas para usuários de cadeira de rodas: um enfoque para ergonomia, saúde e qualidade de vida”, da Universidade Feevale, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da referida instituição de ensino.

Participaram treze usuários de cadeira de rodas adultos que residem no estado do Rio Grande do Sul, contemplando a região do Vale do Sinos, Vale do Paranhana e Região das Hortências. A quantidade de participantes foi baseada em Thiry-Cherques (2009) que recomenda no mínimo oito e no máximo quinze entrevistas para pesquisas qualitativas, pois destaca que, geralmente, nesse ponto se atinge a saturação de informações. Os participantes foram selecionados por conveniência.

O método utilizado na etapa investigativa é uma adaptação da parte inicial da Metodologia do Design Macroergonômico, proposta por Fogliatto e Guimarães (1999), cuja abordagem busca solucionar problemas de demanda ergonômica através da participação dos usuários. Foram consideradas as três primeiras etapas propostas pelos autores:

- (i) identificação do usuário e coleta organizada de informações acerca de sua demanda ergonômica; (ii) priorização dos itens de demanda ergonômica (IDEs) identificados pelo usuário, com o objetivo de criar um ranking de itens demandados; (iii) incorporação da opinião de especialistas (ergonomistas, designers, engenheiros, etc.) com vistas à correção de distorções apresentadas no ranking obtido em (ii), bem como à incorporação de itens pertinentes de demanda ergonômica não identificados pelo usuário; [...] (FOGLIATTO; GUIMARÃES, 1999, p. 2).

Como instrumento de coleta de dados foi aplicada uma entrevista semiestruturada. As entrevistas, realizadas durante o mês de maio de 2020, ocorreram através de videochamadas individuais, visando manter o distanciamento social devido ao período de pandemia por Covid-19. Minutos antes da videochamada foi encaminhado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) via aplicativo de conversa e explicado ao início da videochamada. Os participantes retornaram uma das vias do TCLE assinada digitalmente. Solicitou-se permissão para gravação do áudio das entrevistas para posterior transcrição.

A análise dos dados coletados das entrevistas ocorreu pelo método de análise de conteúdo, através da categorização. Para auxiliar na categorização das narrativas dos participantes utilizou-se o software NVIVO 12 Pro. A partir da categorização foram elaborados os principais IDEs para análise.



2. DESENVOLVIMENTO

Os resultados deste estudo permitiram identificar uma série de fatores que interferem no processo de exclusão/inclusão dos usuários de cadeiras de rodas em empresas. Para a identificação dos participantes, foram listados alguns dados que caracterizam o perfil físico, de saúde e de trabalho dos usuários de cadeira de rodas. Em seguida, foram abordadas as principais demandas ergonômicas e de acessibilidade, divididas em três categorias, as quais foram agrupadas com conforme afinidade entre si, a partir das narrativas dos participantes.

Com relação ao perfil dos participantes: dez são do sexo masculino e três, feminino; a faixa etária está entre 29 e 56 anos; e o tempo de utilização da cadeira de rodas é de 6 a 29 anos, sendo que na maioria dos casos, a causa foi a lesão medular. Onze participantes não estão no mercado de trabalho, visto que somente duas participantes estão formalmente trabalhando. As colaboradoras que estão no mercado de trabalho, apresentam vínculo de emprego em Universidade, cujo ambiente laboral diferencia-se dos demais setores de mercado. Dos participantes sem emprego, nove recebem auxílio do INSS, o que os permite ter renda para sua subsistência. Somente dois participantes não apresentavam rendimento financeiro no momento da entrevista, mas informaram que estão em busca de trabalho.

As perguntas sobre a participação das PcD no trabalho geraram inúmeras narrativas evidenciando a presença de demandas que, por experiência dos próprios participantes e/ou de amigos cadeirantes, vem dificultando sua inclusão em vagas de trabalho disponibilizadas por empresas. Mediante a análise do conteúdo, estas foram agrupadas em três categorias: IDE Espaço Físico; IDE Fisiológica, e IDE Social. Visando simplificar a apresentação dos resultados, os IDEs de cada categoria serão apresentados no Quadro 1, juntamente com a quantidade de participantes que fez menção ao IDE, narrativas exemplificando a demanda e a ação proposta fundamentada pela literatura.



Quadro 1: IDEs em empresas para a inclusão de usuários de cadeira de rodas no mercado de trabalho

IDES ESPAÇO FÍSICO		
IDE	Narrativas	Ação Proposta
Sanitários adaptados. Nº de participantes: 9	<i>“Nem banheiro adaptado tinha. Como é que tu ia ir? Ia ter que ficar segurando até tu chegar em casa?”</i> (UCR há 13 anos); <i>“Não é só tu pegar e contratar um cadeirante. Tem que ter acessibilidade na empresa. E um cadeirante precisa de um banheiro acessível, no mínimo.”</i> (UCR há 11 anos).	Devem ser atendidos os requisitos mínimos apresentados pela NBR 9050/2020, tais como: - 5% (mínimo) dos sanitários da empresa devem ser adaptados e localizados em rotas acessíveis; - a porta deve ter 80 cm (mínimo) de largura e com abertura externa; - a dimensão mínima recomendada para o espaço interno é de 1,50 m x 1,70 m; - disponibilização de área de manobra de 180°. - bacia sanitária a uma altura de 46 cm, com barras de apoio horizontal, válvula de descarga à 100 cm do piso; - lavatório suspenso com altura entre 78 e 80 cm na face superior com torneira monocomando, alavanca ou sensor; - acessórios (saboneteira, toalheiro...) instalados entre 80 e 120 cm; - estar sinalizado com o Símbolo Internacional de Acesso - SIA.
Acesso à edificação.	<i>“Cheguei ali, um degrau de 30 cm na entrada do prédio.”</i> (UCR há 11 anos); <i>“Eu</i>	Tópicos da NBR 9050/2020 devem ser atendidos, como: - a circulação em rota acessível deve ser livre de degraus e respeitar a largura de 90 cm; - as rampas devem largura livre de 1,50 m, com guias de
Nº de participantes: 4.	<i>sempre tava subindo dois degraus, faz uma rampinha. [...] chegou a pessoa com deficiência, vai e bota a rampinha ali, bem fácil.</i> (UCR há 13 anos).	balizamento com 5 cm altura (mínimo, caso não tenham paredes laterais), patamares de 1,20 m (mínimo) no início e final de cada segmento de rampa, e inclinação transversal de 2% em rampas internas e 3% em rampas externas; - caso hajam catracas ou cancelas, ao menos uma deverá ser acessível, e em caso de porta giratória, uma entrada acessível deverá ser prevista. Em caso de pequenos degraus, a confecção de uma rampa removível, conforme dimensões preconizadas pela NBR 9050/2020, poderá ser uma alternativa temporária para o acesso ao usuário de cadeira de rodas.
Elevador para acesso aos pavimentos.	<i>“Fiquei sabendo que tinha uma vaga [...] cheguei lá: ‘Ai a empresa não tem acessibilidade’. Era no segundo piso e eles não</i>	Disponibilizar elevadores é essencial para proporcionar o acesso, principalmente às pessoas com deficiência, a todos os pavimentos. A NBR 9050/2020 exige: - cabine de 110x140 cm (mínimo); - espelho fixado na parede oposta à porta, para permitir a visualização de indicadores dos pavimentos às pessoas de cadeira
Nº de participantes: 3.	<i>tenham elevador na empresa.”</i> (UCR há 11 anos); <i>“Eu teria que trabalhar [...] numa sala sozinha porque ficava no segundo andar, acesso por escada.”</i> (UCR há 14 anos).	de rodas; - botoeiras entre 89 e 135 cm do piso; - indicação da posição de embarque e dos pavimentos atendidos e indicação de uso afixada próxima a botoeira; - dispositivo de comunicação para solicitação de auxílio; - área em frente ao elevador deve ter um diâmetro de 1,50 m (mínimo) para permitir a manobra de uma pessoas com cadeira de rodas; - deve ser sinalizado com o SIA.



Posto de trabalho adaptado. Nº de participantes: 3.	<i>“A adaptação pra esse pessoal é muito pouca. O balcão é tudo alto. De repente num caixa, o balcão é enorme de grande, como é que vai botar um cadeirante ali.”</i> (UCR há 13 anos); <i>“Eu fui fazer um teste só que a empresa não tinha adaptação para receber cadeirante na parte da bilheteria.”</i> (UCR há 21 anos).	Adaptar o posto de trabalho conforme preconizado pela NBR 9050/2020: - mesas ou superfícies de trabalho devem estar facilmente localizadas dentro de uma rota acessível, garantir circulação adjacente e permitir giro de 180° à pessoa com cadeira de rodas; - devem possuir tampo com largura mínima de 90 cm e altura entre 75 e 85 cm do piso; - deve ser assegurada altura livre de no mínimo 73 cm sob o tampo e 50 cm de profundidade livre, para que o usuário de cadeira de rodas possa avançar sob a mesa ou superfície. Além disso, para a circulação do trabalhador com cadeira de rodas no ambiente laboral, deve-se garantir acessibilidade de no mínimo 80 cm de largura, ou 90 cm quando a extensão do obstáculo for maior que 40 cm.
Estacionamento para cadeirantes. Nº de participantes: 2.	<i>“Estacionamento não existia [...] pra mim poder chegar e parar o carro.”</i> (UCR há 21 anos); <i>“Como é que vai descer do carro com a cadeira com um cordão de 20 cm de altura?”</i> (UCR há 13 anos).	Devem ser previstas vagas reservadas de estacionamento para veículos conduzidos por pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Conforme a NBR 9050/2020: - deve ter dimensões mínimas de 5 m de comprimento e 2,5 m de largura; - estar situado junto às rotas acessíveis e conectados aos pólos de atração; - quando afastado da faixa de passeio, deve possuir um espaço adicional de 1,20 m e rampa de acesso ao passeio; - apresentar sinalização vertical e horizontal conforme a norma e estar sinalizado com o SIA.
IDE FISIOLÓGICA		
IDE	Narrativas	Ação Proposta
Banheiros higienizados para sondagem vesical.	<i>“A gente sofre muito da infecção urinária. A gente tem direto por causa da sondagem. [...] uma empresa não</i>	A lesão medular gera alterações no controle do intestino, da bexiga e dos esfínteres sendo necessário realizar o procedimento de sondagem (cateterismo vesical intermitente), que consiste em passar uma sonda através da uretra para esvaziar a bexiga. A incidência de contaminação durante o procedimento de (continua)
Nº de participantes: 7.	<i>quer que tu falte a toda hora.”</i> (UCR há 11 anos); <i>“Eu não tinha uma pia dentro do meu banheiro. [...] Peguei infecção.”</i> (UCR há 21 anos).	sondagem no ambiente de trabalho pode ser minimizada mediante disponibilização de banheiros adaptados conforme a NBR 9050 (2020), devidamente higienizados e disponibilizando recursos de higienização das mãos, como sabonete e álcool 70%.
Alternativas de alívio de pressão na postura sentada. Nº de participantes: 5.	<i>“Trabalhei dois anos e abriu uma escara. [...] a gente tem uma carga horária muito pesada pra ficar o dia inteiro no trabalho sentado.”</i> (UCR há 21 anos); <i>“Cada meia hora tu tem que pegar e levantar e tirar a pressão. Ficar, digamos, uns 30 segundos ali tirando a pressão.”</i> (UCR há 6 anos).	O longo período sentado sem mudança postural, aumenta a pressão da região isquiática sobre o assento da cadeira de rodas. Devido à redução de tônus muscular e falta de sensibilidade causada pela perda de controle motor, os usuários de cadeira de rodas têm 127,7% mais pressão sobre a região dos ísquios do que as pessoas com controle motor preservado, estando entre o público de risco para o desenvolvimento de lesões por pressão, que são feridas que se desenvolvem na extremidade da pele (BARTH et al., 2018). O alívio de pressão sobre o assento da cadeira precisa ocorrer regularmente em vários momentos da jornada diária de trabalho, seja pela manobra de suspensão do corpo ou com cadeiras que permitam regulagem de inclinação de encosto e apoio de pés, possibilitando a postura semideitada (BARTH, 2017).

Disponibilização de momentos para fisioterapia. Nº de participantes: 2.	<i>“Um cadeirante ele precisa de fisioterapia, pelo menos duas vezes por semana ter uma hora pelo menos [...] se eu ficar sem fisioterapia, eu posso me atrofiar.”</i> (UCR há 6 anos).	A prática regular de fisioterapia possibilita que a pessoa com deficiência motora conviva com a deficiência, oportunizando capacidade corporal de transpor barreiras e obstáculos (OLIVA; PORTELA, 2012). Deve ocorrer diálogo entre os gestores e a pessoa com deficiência visando identificar a melhor forma para oportunizar os momentos para a prática de fisioterapia pelo colaborador, podendo esta ser realizada junto a um profissional da área dentro da própria empresa ou disponibilizar horários semanais para a prática fisioterapêutica fora da empresa.
IDE SOCIAL		
IDE	Narrativas	Ação Proposta
Conhecimentos sobre a deficiência. Nº de participantes: 7.	<i>“Nem sempre só a PcD tem alguma dificuldade dentro do local de trabalho, às vezes os colegas não sabem como lidar, e nem os gestores.”</i> (UCR há 14 anos).	São necessárias ações de sensibilização na empresa para que os empregadores e colegas de trabalho adquiriram conhecimento sobre as peculiaridades da deficiência motora que levam ao uso da cadeira de rodas, para que rompam com os mitos e reconheçam as potencialidades da pessoa com deficiência motora (VIOLANTE; LEITE, 2011). É importante que as ações envolvam as próprias pessoas com deficiência, fazendo com que sejam protagonistas e demonstrem suas capacidades (NEVES-SILVA et al., 2015).
Oportunidades de trabalho em qualquer cargo e nível salarial. Nº de participantes: 3.	<i>“A gente não tem oportunidade de emprego, ou quando tem, é só para num cargo inicial para ganhar um salário mínimo.”</i> (UCR há 29 anos).	Ações de sensibilização para desmistificar as deficiências deverão ocorrer junto aos gestores e equipe de Recursos Humanos, proporcionando o olhar inclusivo dos recrutadores no momento da seleção dos candidatos às vagas e fazendo com que vejam suas potencialidades e não apenas suas limitações. Ademais, é necessário oportunizar condições de desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores com deficiência, tal como ocorre com os demais funcionários sem deficiência (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Legenda: IDE – Item de Demanda Ergonômica; UCR – Usuário de Cadeira de Rodas; NBR – Norma Brasileira; PcD – Pessoas com Deficiência. Fonte: Os autores (2022).

Os IDEs listados no Quadro 1 referem-se às demandas comuns da maioria dos usuários de cadeira de rodas, assim como, também foram relacionadas as principais ações com base na literatura, normas regulamentadoras e sugestões dos próprios participantes para a solução das demandas. No entanto, nem sempre as ações propostas poderão atender as necessidades específicas de todos os usuários de cadeira de rodas, conforme relata uma participante sobre as adaptações no sanitário: “Eu preciso de uma maca para fazer a sondagem. [...] o banheiro para cadeirante para mim não serve.”. Os gestores devem estar cientes que cada tipo de deficiência apresenta peculiaridades e que necessitam adaptações específicas de modo a promover maior autonomia deste profissional no ambiente de trabalho. Deverá ocorrer o diálogo permanente entre as partes, visando oportunizar a melhor adaptação.

3. CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou verificar as demandas ergonômicas e de acessibilidade que interferem no processo de exclusão/inclusão dos usuários de cadeiras de rodas em empresas. As principais demandas que interferem na inclusão deste público em empresas são: físicas, havendo necessidade de adaptação acessível de sanitários, acesso ao estabelecimento por meio de rampas ou elevadores, adaptação do posto de trabalho e do estacionamento; fisiológica,



necessitando de cuidados com a higienização dos sanitários acessíveis, promoção de alívio de pressão sobre os ísquios durante a jornada de trabalho e disponibilização de momentos para fisioterapia; e social, mediante ações de sensibilização dos gestores e colaboradores da empresa para desmistificar a deficiência, bem como, ações de desenvolvimento profissional e pessoal para os colaboradores com deficiência.

Espera-se que as ações propostas para os IDEs possam nortear empresas sobre as principais necessidades à serem atendidas para receber um profissional usuário de cadeira de rodas. Estas ações poderão oportunizar a identificação da pessoa com deficiência motora com as vagas de trabalho oferecidas, minimizando desistências durante os processos seletivos e proporcionando igualdade de direitos na concorrência às vagas em relação às pessoas com deficiência que não necessitam do uso da cadeira de rodas.

REFERÊNCIAS

- 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/l8213compilado.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/l10048.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/l13146.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.