

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS USUÁRIOS DE CADEIRA DE RODAS

INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES AT WORK: THE PERCEPTION OF WHEELCHAIR USERS

Bruna Henkel Ferro **1**
Michele Barth **2**
Jacinta Sidegum Renner **3**

Resumo: O objetivo deste estudo foi compreender a percepção dos usuários de cadeira de rodas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. A pesquisa caracteriza-se como observacional descritiva, com análise e discussão de dados sob o paradigma qualitativo. O campo de estudo foi a Associação de Lesados Medulares do Rio Grande do Sul. Como instrumentos de pesquisa, aplicou-se uma entrevista semiestruturada e utilizou-se o diário de campo para registro de informações durante observação participante. Participaram oito adultos usuários de cadeira de rodas. Os resultados indicaram que a inclusão de usuários de cadeira de rodas é dificultada pelo fato de as empresas priorizarem a inclusão de pessoas com menor grau de limitações e deficiência. A falta de acessibilidade físico-estrutural predial e de adaptações no local de trabalho são fatores dificultadores em específico, para pessoas com deficiência motora, além das restrições ainda prevalentes de preconceito atitudinal em relação à diferença.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Usuários de Cadeira de Rodas. Trabalho. Inclusão. Acessibilidade.

Abstract: The objective of this study was to understanding the perception of wheelchair users about the inclusion of people with disabilities at work. This research is characterized as descriptive observational, with analysis and discussion of data under the qualitative paradigm. The field of study was the Association of Spinal Cord Injuries of Rio Grande do Sul. As a research instruments, it was applied a semi-structured interview and the field diary was used to record information during participant observation. Eight adult wheelchair users participated. The results indicated that the inclusion of wheelchair users is hindered by the fact that companies prioritize the inclusion of people with a lower degree of limitations and disabilities. The lack of physical-structural accessibility in buildings and adaptations of workplace are particularly difficult factors for people with motor disabilities, in addition to the still prevalent restrictions of attitudinal prejudice in relation to the difference.

Keywords: Persons With Disabilities. Wheelchair Users. Job. Inclusion. Accessibility.

Mestre e Doutoranda em Diversidade Cultural e Inclusão Social, **1**
Universidade Feevale. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9756627868249454>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9077-2183>.
E-mail: bruhferro@gmail.com

Doutora em Diversidade Cultural e Inclusão Social, Universidade **2**
Feevale. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1284558466924127>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8066-5712>.
E-mail: mibarth@feevale.br

Doutora em Engenharia de Produção (UFRGS). Professora do **3**
Programa em Diversidade Cultural e Inclusão Social, Universidade Feevale.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4483661995890631>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9904-4710>.
E-mail: jacinta@feevale.br

Introdução

O trabalho, muito além de ser um meio de adquirir capital para subsistência, permite que o sujeito gere sua contribuição para a sociedade. É através do trabalho que a pessoa ocupa seu tempo livre, fazendo com que a vida tenha sentido e significado para a existência humana. Além disso, é por meio do trabalho que se estabelecem novos círculos sociais e é onde o sujeito cria sua identidade perante a sociedade. Neste caso, cabe citar Marx e Engels (1980), quando expõem que acreditam que o homem é o que faz e como faz. O modo como as pessoas se manifestam reflete naquilo que elas são, o que, por sua vez, coincide com o que produzem e na forma como produzem. Exatamente essa relação do ser com o seu trabalho é que permite a construção de identidade do indivíduo.

Conforme Gorz (2007), uma das características mais importantes do trabalho é que seja uma atividade realizada na esfera pública, reconhecida útil pela sociedade e por sua vez, remunerada. O autor acredita que o trabalho socialmente remunerado é o mais importante fator de socialização, onde adquirimos existência e identidade social, inserimo-nos em redes de relações e intercâmbios, conferindo assim, certos direitos em troca de certos deveres sociais. Tendo em vista a importância do trabalho para a vida em sociedade, cabe mencionar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos determina em seu art. 23: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948). Esta declaração é considerada um marco na história do reconhecimento dos direitos de todas as pessoas, com ou sem deficiência.

No que tange às pessoas com deficiência, a inclusão no trabalho pode ser sinônimo de existência, uma vez que este público acaba, por vezes, sendo visto preconceituosamente como incapaz e improdutivo pela sociedade. Nesse sentido, Lima et al. (2013) corroboram que o trabalho oportuniza que as pessoas com deficiência a sair da condição de isolamento social e de dependência para criarem novas relações sociais e exercerem outras atividades. Para as pessoas com deficiência, o trabalho é um meio de promover sua inclusão social, aumentando a autoestima, autonomia, segurança e independência, além de se sentir aceito na sociedade (COSTA, 2001; HEINSKI, 2004). Nesse sentido, Bahia (2006) afirma que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência ou do grau de comprometimento que a pessoa apresente.

As pessoas com deficiência compõem um universo significativo da população brasileira, ou seja, trata-se de um expressivo contingente de pessoas em idade economicamente ativa desejando uma colocação profissional e, ao mesmo tempo que se encontram em situações de exclusão do mercado de trabalho, promovem o nível de desemprego do país (BAHIA, 2006). Sasaki (2006) reitera que o percentual de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa que estão fora do mercado de trabalho é duas vezes superior ao das pessoas sem deficiência.

Em termos de contextualização da temática desta pesquisa, mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo convivem com algum tipo de deficiência, ou seja, cerca de 15% da população mundial, dentre os quais cerca de 200 milhões experimentam dificuldades funcionais consideráveis (OMS, 2012). O contingente de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida tem aumentado significativamente no mundo, demandando adaptações e adequações nos ambientes públicos e privados, com o objetivo de possibilitar a livre mobilidade e inclusão dessas pessoas no meio social (SIOTA; ASHTON, HEIDRICH, 2015).

No Brasil, especificamente no ano de 2010, havia mais de 45 milhões de pessoas com deficiência, sendo que 23,7 milhões não estavam empregados (IBGE, 2010). Isto significa que pouco mais da metade dos brasileiros com deficiência não está inserida no mercado de trabalho. Ainda de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), a deficiência motora só não perde para a deficiência mental na taxa de atividade das pessoas com algum tipo de deficiência. Pessoas com deficiência visual e auditiva são as que mais estão sendo inseridas no mercado de trabalho.

Observa-se que um dos fatores em comum entre a maioria das pessoas com deficiência motora é o uso de cadeira de rodas, que por sua vez pode estar interferindo na acessibilidade desse público aos locais de trabalho. Esse fato foi apontado no estudo de Carapinha (2015),

evidenciando que a cadeira de rodas foi apontada como barreira na contratação de pessoas com deficiência motora. Lobato (2009) verificou que as barreiras arquitetônicas, por envolverem maiores custos para realizar as adaptações, foram mencionadas pelas empresas como uma condição principal que dificulta a contratação de usuários de cadeira de rodas.

Dentre as diversas Leis e medidas que foram implementadas¹ para promover a acessibilidade e a inclusão social das pessoas com deficiência, observa-se que a obediência à Lei de Cotas nº 8.213/1991 é a principal medida que leva as empresas a disponibilizarem vagas às pessoas com deficiência. Na referida Lei, em seu artigo 93, dispõe da obrigatoriedade das empresas com 100 ou mais empregados a preencher 2% dos seus cargos com pessoas com deficiência; 3% para 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1000 empregados; e 5% para mais de 1000 empregados. No entanto, apesar da legislação, a taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência ainda é muito baixa. Sasaki (2006) afirma que a legislação é uma faca de dois gumes. Se de um lado as leis têm força para forçar os empregadores a contratar pessoas com deficiência, de outro lado elas podem criar antipatia exatamente em relação a estas pessoas, e lembra que, se considerarmos a evolução dos conceitos e práticas sociais, nem todas as leis são inteiramente adequadas e em razão disso devem ser revisadas, mas infelizmente, na prática, são demoradas ou nunca acontecem.

A partir deste contexto, propõe-se o seguinte problema de pesquisa: qual a percepção dos usuários de cadeira de rodas sobre o processo de inclusão no trabalho? Portanto, o objetivo deste estudo está focado em compreender a percepção dos usuários de cadeira de rodas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Metodologia

Esta pesquisa, do ponto de vista de sua natureza, caracteriza-se como uma pesquisa aplicada. Quanto aos seus objetivos, é uma pesquisa descritiva, e quanto aos seus procedimentos, é uma pesquisa de campo. A abordagem do problema se dá pelo paradigma qualitativo. O método de pesquisa qualitativo se aplica ao estudo das relações, das percepções, das opiniões, das representações, das crenças, entre outros, que as pessoas sentem, pensam, e criam a respeito da maneira que vivem, concebem seus objetos e a si mesmos (MINAYO, 2014).

O campo de estudo foi a Associação de Lesados Medulares do Rio Grande do Sul (LEME). A LEME é uma associação civil filantrópica que presta assistência a pessoas com deficiência medular e deficiência física, e oferece de forma gratuita, auxílio na reabilitação social com ações educativas, culturais e recreativas e auxílio na reabilitação física e emocional. A associação é integrada por cerca de 330 associados, oriundos de 33 municípios do RS, sendo que desses, 140 são de Novo Hamburgo.

O grupo de colaboradores se constituiu de forma não probabilística por conveniência, e foi composto por oito colaboradores usuários de cadeira de rodas. Em relação ao número de entrevistas para uma pesquisa qualitativa, Thiry-Cherques (2009) recomenda o mínimo de oito entrevistas e o máximo de quinze entrevistas, embora Minayo (2017, p.10) diga que não existe um ponto de saturação a priori definido, e o que deve prevalecer é a “certeza do pesquisador de que, mesmo provisoriamente, encontrou a lógica interna do seu objeto de estudo – que também é sujeito – em todas as suas conexões e interconexões.”

Como instrumento de coleta de dados, aplicou-se uma entrevista semiestruturada para os colaboradores relatarem a sua percepção sobre a inclusão das pessoas com deficiência no

1 Dentre as principais é possível mencionar: a NBR Nº 9050, que desde 1985 estabelece normas para que as empresas e locais públicos adaptem o ambiente para receber as pessoas com deficiência; a Lei de Cotas nº 8.213, instituída desde 1991, que em seu artigo 93 dispõe da obrigatoriedade das empresas com cem ou mais empregados contratarem de 2 a 5% de pessoas com deficiência para compor o quadro de funcionários (BRASIL, 1991); a Lei nº 10.048/2000, que obriga o planejamento dos veículos de transporte coletivos de maneira a facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao seu interior (BRASIL, 2000a); a Lei nº 10.098/2000, que estabelece normas e critérios para a eliminação de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação, visando promover a acessibilidade das pessoas com deficiência (BRASIL, 2000b); a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº. 13.146/2015, que especificamente no Capítulo VI, estabelece o “direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

mercado de trabalho. As entrevistas foram realizadas individualmente e em sala reservada, para que não houvessem interferências externas, visto que a LEME apresenta grande circulação de pessoas. Antes de iniciar as entrevistas, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para que tivessem ciência da sua contribuição no estudo, bem como, para a permissão de uso das informações coletadas. Também foi solicitada a autorização para que as entrevistas pudessem ser gravadas.

Dentre os procedimentos de coleta de dados, foi realizada a observação participante, uma vez que as pesquisadoras conviveram durante quatro anos junto aos colaboradores, enquanto em processo de coleta de dados para este artigo e para o projeto de âmbito maior que é realizado na sede da LEME. Assim, para o registro de informações relevantes, muitas vezes oriundas de conversas e contatos informais, utilizou-se o diário de campo. De acordo com Rocha e Eckert (2008, p. 15), o diário de campo é um “instrumento de transposição de relatos orais e falas obtido desde a inserção direta do(a) pesquisador(a) no interior da vida social por ele ou por ela observada”.

A análise dos dados coletados ocorreu pelo método de categorização e de triangulação de dados. Conforme Minayo (2008, p.88), para a realização dos procedimentos da análise de conteúdo são seguidas as seguintes etapas: “(a) decompor o material a ser analisado em partes [...]; (b) distribuir as partes em categorias; (c) fazer uma descrição do resultado da categorização [...]; (d) fazer inferências dos resultados [...]; (e) interpretar os resultados obtidos com o auxílio da fundamentação teórica adotada” (MINAYO, 2008, p. 88). Para fazer as inferências adotou-se o método de triangulação dos dados. Segundo Marcondes e Brisola (2014), no método de triangulação de dados é realizada a preparação do material coletado e a articulação de três aspectos: os dados empíricos levantados na pesquisa; o diálogo com os autores que estudam a temática em questão; e a análise de conjuntura.

Destaca-se que o estudo é um recorte da dissertação de Ferro (2007), integrada ao macroprojeto de pesquisa “Desenvolvimento de produtos e adaptações ergonômicas para a cadeira de rodas” aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Feevale sob o nº 49410815.2.0000.5348. O estudo teve o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS), pelo Programa Pesquisador Gaúcho.

Resultados e discussão

Este estudo foi realizado com oito colaboradores usuários de cadeira de rodas, sendo sete do sexo masculino e uma do sexo feminino, com idades entre 26 e 41 anos. Todos tiveram lesão medular em virtude de acidente de trânsito, e o tempo de uso da cadeira de rodas variou entre dois e 18 anos. Os colaboradores informaram as seguintes ocupações (dentre empregos e informais): corretor de imóveis, empresário, operador de CAD, vendedor online, publicitária, estudante e aposentado.

Para manter o sigilo de suas identidades, os participantes serão identificados através de nomes de árvores. A partir da análise das entrevistas com os colaboradores, os resultados das narrativas foram agrupados em três categorias: seletividade pelo tipo de deficiência; preconceito; e importância da acessibilidade.

Seletividade pelo tipo de deficiência

Três entrevistados reportaram a seletividade na contratação de pessoas com menor grau de deficiência como sendo um fator que dificulta a inclusão de usuários de cadeira de rodas no trabalho. Neste sentido, Cambuí relata:

Eu estou procurando emprego, mas as empresas escolhem muito a deficiência. Uma pessoa que não tem um polegar é considerada um deficiente, então a empresa vai preferir pegar um que não tem polegar que vai render 95% dela, do que uma pessoa cadeirante que digamos vai render 50% só. [...] Conhece a empresa (mencionou o nome)? Ela [...] não é

adaptada para receber um cadeirante, e é uma das maiores empresas do Estado. O INSS mesmo foi lá, queria arrumar um trabalho para eu começar lá, e eles responderam não, não temos acessibilidade para ele. Eles preferem pegar uma pessoa assim que não vão precisar adaptar nada, do que me pegar, vão ter que adaptar banheiro, uma rampa, vai ter que ter transporte especial pra mim, e isso gera um custo muito alto para eles. Às vezes eles preferem pagar uma multa do que estar gastando a mais com um funcionário assim. O grau de deficiência é bem amplo (Colaborador Cambuí).

Na narrativa de Cambuí transparece o uso da cadeira de rodas como impedimento à contratação da pessoa com deficiência motora, que, segundo ele, impactaria em maiores investimentos na promoção de acessibilidade em comparação às adaptações necessárias à contratação de pessoas com outro tipo de deficiência. Nesse sentido, Lobato (2009) acredita que a Lei de Cotas limita a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, fazendo a contratação ocorrer em função do grau de suas limitações e não pelas potencialidades do sujeito para o trabalho. A autora observa que as empresas preferem contratar pessoas com o mesmo tipo de deficiência por conhecerem suas implicações, bem como reaproveitar as adaptações já realizadas, evitando novas modificações e mais gastos para a empresa.

A seletividade das empresas pelo tipo de deficiência não é realidade somente do Brasil. No estudo de Carapinha (2015), realizado em Portugal, a utilização de cadeira de rodas também foi apontada como barreira na contratação de pessoas com deficiência motora. Ribeiro e Carneiro (2009) também constataram que a inclusão assegurada pela Lei de Cotas, além de parcial, é excludente, por não haver exigências quanto ao tipo de deficiência na contratação destes trabalhadores, ocorrendo a seletividade e discriminação de determinadas deficiências mais graves.

Neste contexto, Tanaka e Manzini (2005) acreditam que os empregadores acabam tentando enquadrar a especificidade da deficiência ao tipo de atividade, ao invés de adaptar a função à pessoa através de recursos adaptativos e auxiliares. Segundo os autores, ao escolher o trabalho em função da limitação da pessoa, corre-se o risco de rechaçar suas reais necessidades e sua capacidade para o trabalho. Pastore (2000) complementa que as limitações das pessoas com deficiência não devem ser tratadas de modo genérico, pois são muito variadas. O autor exemplifica que há pessoas que apresentam pequenas limitações para se vestir, contudo, possuem uma grande capacidade de trabalhar, por meio de alguma adaptação.

Contudo, a narrativa de Araucária destaca que a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho deve ir além do que está disposto na Legislação:

[...] não é só o que está na lei. É quando tu enxerga cada indivíduo como de uma forma... não o sujeito num todo, mas, enxerga ele como um indivíduo. Na verdade eu acho que mais isso, porque certas inclusões, ou certas adaptações, que é considerado, que eu digo como empregar uma pessoa e não oportunizar ela e não oferecer a ela todo o suporte, não é inclusão social. Só colocar ela dentro da empresa porque uma lei diz, ela tem que ter todo um suporte e também se sentir acolhida (Colaboradora Araucária).

Nesta narrativa, nota-se que Araucária se refere especificamente à Lei de Cotas nº. 8.213/1991, sendo que a partir da Lei, grande parte das empresas acaba somente por “inserir” a pessoa com deficiência no trabalho, o que por si só, não é o suficiente para promover a “inclusão”. Ainda no que se refere à Lei de Cotas, Bartalotti (2006, p.47) diz que somente garantir o acesso não basta, pois a Lei garante o acesso, mas é preciso que se tenha sucesso e que se segure a permanência, “não basta partilhar dos espaços sociais, é preciso neles permanecer e, principalmente, é preciso que se tenha sucesso. E isso não se garante por decreto; [...] não se

inclui por decreto.”. Infelizmente poucas empresas exercem de fato a inclusão pela Lei de Cotas, pois de um lado se queixam que as pessoas com deficiência não estão preparadas para desempenhar as tarefas que lhe caberiam, e por outro lado, essas mesmas empresas não investem em equipamentos e materiais, sequer melhoraram a infraestrutura física para receber as pessoas com deficiência. Já os seus profissionais (recursos humanos, médicos de trabalho, fisioterapeutas, projetistas de trabalho) que poderiam auxiliar para a inclusão, muitas vezes também se sentem impossibilitados para isso (IIDA; GUIMARÃES, 2016).

Nesta perspectiva, Sasaki (2006) acredita que uma empresa inclusiva é a empresa que garante o valor da diversidade humana, que considera as diferenças individuais de cada pessoa, realiza mudanças necessárias nas práticas administrativas e adequações no ambiente físico, adapta os procedimentos e instrumentos de trabalho e capacita todos os recursos humanos no assunto da inclusão. Uma empresa que deseja de fato incluir, deve se adaptar (seja tornando acessível os locais e postos de trabalho ou pela conscientização da equipe) antes de abrir qualquer vaga para pessoas com deficiência.

A seletividade pelo tipo de deficiência também é relatada por Angico, o qual atualmente encontra-se assistido pelo Benefício de Prestação Continuada (BPC²) e pretende retornar ao mercado de trabalho.

Hoje tu enxergar mal de uma vista já é uma pessoa com deficiência, aí é bem concorrido nesse sentido [...] estou querendo voltar pro mercado de trabalho, mas se já está bem complicado para quem não é pessoa com deficiência, imagina para quem é pessoa com deficiência (Colaborador Angico).

Neste relato, além de enfatizar a seletividade pelo tipo de deficiência, transparece a dificuldade de conseguir um emprego devido à competitividade do mercado. Sabe-se que, atualmente, a maior competitividade está diretamente relacionada com os intensos avanços tecnológicos nos sistemas produtivos, onde a mão de obra está massivamente sendo substituída pela automação, impactando em mais desemprego e, conseqüentemente, maiores exigências com qualificação profissional na “disputa” pelas vagas de emprego.

Nesse sentido, Freitas, Rezende e Martins (2009) acreditam que a concorrência do mercado dificulta ainda mais a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, pois além de precisar estar bem qualificado e atualizado, estes ainda se deparam com o preconceito. Na opinião de França (2014), o fator educacional não deve ser ignorado no combate à exclusão das pessoas com deficiência no trabalho, pois, conforme seu estudo, a educação se mostrou essencial na distinção de quem está dignamente empregado das demais pessoas com deficiência que não conseguem se inserir no mercado. No entanto, o autor atenta que o acesso à educação e ao trabalho é limitado por barreiras de acessibilidade e pela discriminação da pessoa com deficiência.

Por mais que na narrativa de Cambuí esteja evidente que a seletividade das empresas por pessoas com menor grau de deficiência, esteja fortemente vinculada aos custos financeiros para garantir a acessibilidade de usuários de cadeira de rodas, observou-se que nas três narrativas encontra-se implícito o preconceito e certa discriminação com quem necessita de cadeira de rodas. Esse assunto merece destaque e por isso foi aprofundado na categoria seguinte.

Preconceito

As narrativas anteriores trouxeram uma prévia da relação de preconceito com os usuários de cadeira de rodas. Segundo Lobato (2009), o preconceito e a discriminação por causa da deficiência também são motivos para que estas pessoas não sejam inseridas no mercado de trabalho. Corroborando, Costa (2001) acredita que o preconceito dificulta a obtenção de emprego, pois, antes mesmo da pessoa com deficiência ter acesso ao mercado de trabalho, já

² O Benefício de Prestação Continuada estabelece a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais, mediante a comprovação de que não possuem meios de prover o próprio sustento e nem de tê-lo provido por pela família (BRASIL, 1993).

é vista como não apresentando competências e habilidades consideradas imprescindíveis no capitalismo. Bauman (2001) observa que a saúde é o padrão exigido aos membros na sociedade de produtores, sendo ela que demarca e protege os limites entre a “norma” e a “anormalidade”. O autor reitera que “ser saudável” na maioria das vezes significa “ser empregável”, ou seja, ser saudável na sociedade de produtores significa ser capaz de ter um bom desempenho na empresa por meio de resistência física e psíquica para a rotina de trabalho.

O preconceito é trazido ainda mais em evidência no depoimento de Cedro, que é uma pessoa com tetraplegia e atualmente está trabalhando numa empresa de moldes para calçados. Conforme o entrevistado:

Inclusão hoje é bem complicada. Porque por mais que tu tenta interagir com as pessoas, eles tem um olhar diferente, sabe [...]. Porque, por exemplo, tu hoje trabalha 08 horas e 48 minutos. Eu tenho duas vezes por semana fisioterapia, então eu tenho um colega que me questiona nesse período que eu saio da empresa, do porque eu tenho esse privilégio. Então eu digo pra ele, assim, cara, eu trocaria de lugar contigo. Eu saio tu sabe pra que? Quantas vezes tu levanta da tua cadeira e caminha? Tu já notou? Tu já tentou ficar o dia inteiro sentado na tua cadeira sem se mexer? Tu não consegue, né. Pois é, o que tu faz indo até o banheiro e voltando, indo pegar lá pegando o café e voltando, eu faço nesse meu período. (Colaborador Cedro)

Nesse relato, nota-se inicialmente a menção ao “olhar diferente” dos colegas de trabalho para com o usuário de cadeira de rodas, o que reporta ao estigma, onde as pessoas com alguma deficiência acabam sendo vistas preconceituosamente como incapazes para o trabalho. Diversos estudos³ demonstram que as tecnologias assistivas e a própria deficiência evidenciam a diferença perante as demais pessoas e a sociedade. As pessoas com deficiência afirmam perceber um olhar diferenciado das outras pessoas, seja por preconceito ou por pena, como se fossem consideradas inválidas. Neste sentido, Pereira (2006) ressalta que a deficiência muitas vezes é vista como uma condição que inviabiliza a vida da pessoa, tornando-a triste, limitada, lenta, improdutivo, incapaz de cuidar de si mesma, sendo digna de pena, carente da ajuda e da piedade alheia.

No decorrer da narrativa, Cedro ainda destaca a necessidade da prática de fisioterapia devido à lesão medular. Ressalta-se que a fisioterapia é de extrema importância para a saúde das pessoas com deficiência motora. Conforme Costa (2009, p. 94) a atuação do profissional de fisioterapia na reabilitação neurológica de lesados medulares é importante desde a fase aguda, ou seja, ainda em fase hospitalar, “com o enfoque primário nas funções orgânicas que garantam a sobrevivência deste indivíduo, como a função pulmonar e circulatória na prevenção de complicações imediatas e tardias, como, as osteomioarticulares e dérmicas”. A autora salienta que a fisioterapia deve ser continuada na fase crônica, por tempo indeterminado, atuando para estimular habilidades funcionais residuais e contribuindo para o bem estar psicossocial destas pessoas.

No entanto, os períodos da ausência de Cedro na empresa, acabam sendo vistos como privilégio de “folga” do trabalho. Este cenário demonstra não haver adequado entendimento sobre as implicações da falta de controle motor na saúde dos usuários de cadeira de rodas, o que leva à necessidade de ações de conscientização da equipe de funcionários da empresa. Neste sentido, Bahia (2006) afirma ser de fundamental importância que os profissionais de Recursos Humanos (RH) elaborem um trabalho de conscientização com os funcionários das organizações, a fim de trabalhar possíveis resistências, e concomitantemente, gerar expectativas positivas entre os funcionários do setor no qual a pessoa com deficiência atua, apresentando informações que desmistificam a deficiência da pessoa, instruindo o grupo a trabalhar os conceitos enraizados e provavelmente equivocados. Pastore (2000) também complementa que a

3 CAMPOS (2008); COSTA (2009); MARTINS (2009); BERTO; BARRETO (2011); COSTA (2012); e VASQUEZ (2017).

empresa e os colegas de trabalho devem estar preparados para expandir os seus limites de tolerância em relação a produtividade da pessoa com deficiência. Lembrando que isto não deve ser confundido como favor. É necessário que a equipe de trabalho e os gestores entendam que há limites específicos para a pessoa com deficiência motora, e que, dentro dos seus limites, ela deve render o seu máximo. Neste contexto, Cedro ainda complementa:

Se eu tivesse uma empresa eu ia preparar os funcionários e preparar a empresa. Porque a vontade de eles te receber, não é a vontade, é a lei. Hoje é a lei. [...] A empresa que eu trabalho, a parte do RH, muito bom! Te tratam com inclusão, mas são preparados. Só que os funcionários não são. Se tu tem uma limitação, eles tem que saber que tu tem, eles tem que saber que tu tá ali tentando ser uma pessoa normal, mas não é. Não adianta tu querer ser tratado como uma pessoa normal se tu tem uma deficiência, né. Então, são direitos iguais (Colaborador Cedro).

Na narrativa, Cedro também se refere à Lei de Cotas como um meio de permitir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Contudo, nota-se que a inclusão do usuário de cadeira de rodas ocorre somente no setor de RH e não no ambiente de trabalho de Cedro. Neste momento é importante contextualizar que, devido à tetraplegia, Cedro não apresenta sensibilidade nos membros inferiores e falta de motricidade fina nas mãos, mas consegue movimentar seus braços. Assim, o setor de RH alocou-o num posto informatizado para trabalhar com um programa de modelagem 3D. A falta de motricidade fina nas mãos não impede que Cedro trabalhe num posto informatizado, no entanto, devido à deficiência não consegue produzir no mesmo ritmo que seus colegas de trabalho.

Quando a equipe de trabalho não conhece as peculiaridades e limitações do colega com deficiência, poderão ser desencadeados uma série de sentimentos que dificultarão a convivência da equipe com a pessoa com deficiência, podendo inclusive afetar o relacionamento profissional. Assim, segundo Bahia (2006), faz-se necessário, por parte da empresa, identificar e explicar questões referentes às potencialidades e às capacidades das pessoas com deficiência, em relação ao processo de adaptação e as condutas indicadas em relação aos diferentes tipos de deficiência. A autora observa que já está ocorrendo um processo de transformação nas práticas de gestão das empresas com a elaboração e implementação de programas de diversidade.

Se a empresa tiver uma política de gestão para inclusão e um grupo interdisciplinar para acompanhar a pessoa com deficiência, a tendência é minimizar o preconceito e com isso, auxiliar na inclusão dos trabalhadores com deficiência. Caso estas medidas tivessem sido adotadas na empresa em que Cedro trabalha, possivelmente este não teria recebido tal preconceito.

Importância da acessibilidade

A adaptação do ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer as suas funções de forma adequada é um fator fundamental para a efetiva inclusão no mercado de trabalho. Nota-se que a falta de acessibilidade esteve implícita como um dos motivos que interferiram na seletividade pelo tipo de deficiência, dificultando a inclusão de usuários de cadeira de rodas no trabalho. Neste sentido, Pastore (2000) esclarece que, no âmbito do trabalho, a deficiência é definida demasiadamente pela ausência de uma arquitetura adequada (ou transporte ou comunicação) do que pela presença de alguma limitação que a pessoa possa ter. É devido à essa inadequação que muitas pessoas produtivas permanecem sem condições de concorrer no mercado de trabalho. Cambuí comentou sua experiência após ser contratado em uma empresa:

Seu posto de trabalho ficava localizado no segundo piso e o acesso era somente por uma escada. Inicialmente os colegas de serviço o carregavam pelas escadas. No entanto, com o passar do tempo eles ameaçaram o dono da empresa de

que o colocariam na Justiça, pois este não era o serviço deles. Por este motivo, o chefe acabou dispensando-o do trabalho (Recorte do Diário de Campo).

Na experiência vivenciada por Cambuí percebe-se a negligência do empregador para com as normas de acessibilidade no local de trabalho, sendo preferível dispensar o usuário de cadeira de rodas a adequar sua empresa às normas de acessibilidade. Importante mencionar que a falta de acessibilidade para usuários de cadeira de rodas não deveria ser um impedimento à contratação das pessoas com deficiência motora, uma vez que, desde o ano 1985⁴ está publicada a norma Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) NBR 9050, que estabelece critérios e parâmetros técnicos de acessibilidade a serem observados no projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos; desde o ano de 1989 está instituída a Lei nº. 7.853, que em seu artigo 2º, inciso V, letra “a”, estabelece que na área das edificações sejam adotadas e efetivamente executadas as normas que garantem “a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte”. Assim como, também é necessário citar o Decreto Federal nº. 5.296/2004, que estabelece diversos critérios para promover a acessibilidade e inclusão social das pessoas com deficiência, onde destacam-se os seguintes artigos:

Art. 10. A concepção e a implantação dos projetos arquitetônicos e urbanísticos devem atender aos princípios do desenho universal, tendo como referências básicas as normas técnicas de acessibilidade da ABNT, a legislação específica e as regras contidas neste Decreto [...].

Art. 16. As características do desenho e a instalação do mobiliário urbano devem garantir a aproximação segura e o uso por pessoa com deficiência visual, mental ou auditiva, a aproximação e o alcance visual e manual para as pessoas com deficiência física, *em especial aquelas em cadeira de rodas* [italico nosso], e a circulação livre de barreiras, atendendo às condições estabelecidas nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT (BRASIL, 2004).

Não há como deixar de notar que, no artigo 16, há uma menção especial para a acessibilidade das pessoas que necessitam do uso da cadeira de rodas. Isso indica que, dentre as pessoas com deficiência, os usuários de cadeira de rodas requerem mais atenção nos quesitos de acessibilidade. A garantia da acessibilidade deve ir além da remoção de barreiras físicas, como mostra o relato de Araucária sobre a adaptação realizada pela empresa onde trabalha:

[...] a questão de toda a higiene, para a mulher é um pouco mais complicado, porque tu precisa colocar a sonda num horário, tu precisa de um espelho, então a empresa fez um banheiro só para mim, com maca, e com chave, que só eu utilizo, para evitar infecção. [...] Pensa em todo o deslocamento que eu teria que fazer, perca de tempo, e pegar trânsito, que influencia, tu acaba ficando nervosa, tem que pegar essa [nome da via] que é bem tensa, teria que fazer isso várias vezes ao dia, eu preciso fazer de 4 em 4 horas, e eu tenho isso no meu local de trabalho. Eu só fico triste que nem todo mundo tem essa oportunidade (Colaboradora Araucária).

Importante destacar que a lesão medular gera alterações no controle do intestino, bexiga e dos esfíncteres sendo necessário o processo de sondagem (ou cateterismo vesical), que

4 Há indícios de que em 1983 ela já vinha sendo usada como Norma Regulamentadora (NR). Observa-se que desde sua primeira edição, instituída no ano de 1985, a NBR nº. 9050 já passou por três revisões, sendo sua versão mais recente publicada no ano de 2015.

consiste na passagem de uma sonda através da uretra para esvaziar a bexiga. Assim, no momento da contratação de usuários de cadeira de rodas com lesão medular a empresa deve estar ciente da necessidade de disponibilizar banheiro acessível, em conformidade com a NBR 9050, e higienizado para que seja possível realizar o procedimento de sondagem sem o risco de contaminação.

No caso de Araucária, ela ainda necessitou a adaptação de uma maca para poder realizar o procedimento de sondagem. Assim, além das recomendações dispostas na NBR 9050, é imprescindível que a empresa dialogue com o trabalhador com deficiência para identificar outras possíveis adaptações que este venha a necessitar.

Pastore (2000) afirma ser necessária a preparação do ambiente de trabalho para a contratação e adaptação da pessoa com deficiência. Dentre as modificações necessárias o autor cita as correções arquitetônicas, inclusão de novos equipamentos e modificação dos atuais, planejamento para emergências, além da capacitação dos chefes e colegas. O autor acredita que há inúmeras atividades que as pessoas com deficiência podem realizar, mediante a remoção das barreiras, transcendendo, assim, as suas limitações. Para Sasaki (2006), a empresa inclusiva demonstra transformações pequenas ou grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte), nos procedimentos técnicos, nas formas de comunicação e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive da própria pessoa com deficiência.

Nesse contexto, a mudança de perspectiva deve ocorrer também pela própria pessoa com deficiência, para que esta veja as oportunidades através de suas limitações, conforme mostra a narrativa de Faveiro:

Se não der para eu fazer do mesmo jeito que vocês fazem eu invento um jeito de fazer. Eu digo que isso é inclusão social. Eu acho que pra tudo tu tem que te adaptar, tem que fazer um jeito diferente. Tipo, se eu não conseguir fazer daquela forma do jeito que tu tá fazendo vamos tentar adaptar um jeito diferente de fazer (Colaborador Faveiro).

Nota-se que Faveiro, que é paraplégico, não enxerga as limitações em sua deficiência motora como um impedimento ao seu desempenho para o trabalho. Ao contrário, este observa oportunidades de fazer as tarefas de outro modo, adaptadas à sua condição física. No que se refere às adaptações, seja do posto de trabalho, ou de tarefas do cotidiano das pessoas com deficiência, deve-se fazer menção à importância do desenvolvimento de tecnologias assistivas. Assim como a cadeira de rodas auxilia quem não consegue caminhar, existem vários outros produtos que são fundamentais na vida das pessoas com deficiência e, evidentemente, há uma imensidão de produtos que ainda podem e devem ser desenvolvidos para auxiliar este público para as atividades de trabalho.

Conforme Bersch (2009), a tecnologia assistiva, conhecida também como “ajudas técnicas”, proporciona a ampliação da habilidade funcional deficitária por consequência do envelhecimento ou da deficiência, e pode possibilitar a realização de uma função desejada que se encontre impedida. Dentre os auxílios possíveis pela tecnologia assistiva, a autora inclusive menciona a ampliação das habilidades funcionais deficitárias das pessoas com deficiência para o trabalho.

Segundo Mello (2008, p.9), o desenvolvimento de tecnologias assistivas é um campo de atuação interdisciplinar, onde “engenheiros de reabilitação, de computação, biomédicos, elétricos, etc., médicos, arquitetos, desenhistas industriais, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, fonoaudiólogos” podem trabalhar juntos para a restauração da função humana. Segundo Heidrich e Bassani (2008), os produtos de tecnologia assistiva podem ser obtidos comercialmente ou desenvolvidos artesanalmente ou até modificados para atender as necessidades do usuário.

A partir desse contexto, para que a inclusão seja efetiva, a empresa deve levar em conta os pressupostos da ergonomia, de adaptar o trabalho ao homem e não o contrário (KROEMER; GRANDJEAN, 2005). Assim, as pessoas com deficiência tendem a ter sucesso no trabalho, con-

siderando que foram respeitadas as suas potencialidades e limitações. Não se trata somente de adaptar a pessoa com deficiência ao cargo, segundo Pastore (2000), na realidade é uma via de mão dupla, pois, o cargo e a pessoa com deficiência deverão ser adaptados para possibilitar a contratação e a realização do trabalho. Bahia (2006) também afirma que as empresas devem dar condições de desenvolvimento profissional às pessoas com deficiência, ao contratar, manter, promover, e reconhecer as suas potencialidades.

Assim, acredita-se que a empresa, além de promover a acessibilidade físico-estrutural conforme as Normas, deverá realizar a adaptação dos postos de trabalho, ferramentas e instrumental para as necessidades da pessoa com deficiência, o que tenderá a melhorar não somente as condições de trabalho, como também os resultados produtivos.

Considerações Finais

Este estudo oportunizou compreender a visão dos usuários de cadeira de rodas quanto ao processo de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Os resultados evidenciaram três fatores que interferem na inclusão dos usuários de cadeira de rodas no trabalho: a seletividade pelo tipo de deficiência; o preconceito; e a importância da acessibilidade.

Apesar da Lei de Cotas e da existência de diversas premissas e diretrizes que orientam para a acessibilidade das pessoas com deficiência, o mercado de trabalho ainda mostra certa resistência em contratar usuários de cadeira de rodas, uma vez que isso implica em custos financeiros para tornar o ambiente da empresa acessível. Acredita-se que a seletividade por pessoas com menor grau de deficiência só reduzirá no momento em que todas as empresas cumprirem a legislação e garantirem a acessibilidade para os usuários de cadeira de rodas. Infelizmente ações como estas se tornam realidade somente mediante fiscalização.

Levando em consideração a competitividade do mercado e a atual situação da economia brasileira, as implicações e limitações inerentes à própria deficiência aliadas à baixa qualificação profissional tornam-se outra barreira para acesso às vagas de trabalho. Assim, usuários de cadeira de rodas preferem, muitas vezes, permanecer assegurados financeiramente pelo Benefício de Prestação Continuada, do que tentar inserir-se no mercado de trabalho, “competindo” com pessoas sem deficiência e ainda sob o risco de perder seu emprego e, consequentemente, sua renda.

O preconceito também dificulta o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. A empresa que, de fato, deseja incluir pessoas com deficiência deve adaptar suas atividades de trabalho, tornar a estrutura da empresa acessível e capacitar sua equipe para que estes tenham ciência das potencialidades e limitações da pessoa com deficiência. Afinal, incluir não é somente inserir a pessoa com deficiência dentro da empresa, mas sim, criar as condições para que esta tenha as mesmas oportunidades que os demais trabalhadores.

Referências

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro, 2015. Disponibilidade em: <http://www.ufpb.br/cia/contents/manuais/abnt-nbr9050-edicao-2015.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2019.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARTALOTTI, C. C. **Inclusão Social das Pessoas com Deficiência**: utopia ou possibilidade?. São Paulo: Paulus, 2006.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2001.

BERSCH, R. **Introdução à tecnologia assistiva**. Porto Alegre, RS: CEDI – Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil, 2009.

BERTO, C. D.; BARRETO, D. B. M. Pessoas com lesão medular traumática: as alterações biopsicossociais e as expectativas vividas. **Unesc & Ciência**, ACHS, Joaçaba, v.2, n.2, p. 174-183, 2011.

BRASIL. **Lei n. 7.853**. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

_____. **Lei n. 8.213**. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

_____. **Lei n. 8.742**. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

_____. **Lei n. 10.048**. 2000a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

_____. **Lei n. 10.098**. 2000b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

_____. **Lei n. 13.146**. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

_____. **Decreto n. 5.296**. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

CAMPOS, P. M. X. **Deficiência e preconceito: a visão do deficiente**. 2008. 91 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília-UnB, Pós-graduação em Educação, 2008.

CARAPINHA, M. B. **Trabalho para Todos: a integração profissional das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho**. 2015. 79 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia do Trabalho e Emprego). Instituto Universitário de Lisboa, 2015.

COSTA, V. A. A. **A formação na perspectiva da Teoria Crítica da Sociedade: as experiências dos trabalhadores deficientes visuais do serviço federal de processamento de dados**. 2001. 398 f. Tese (Doutorado, Programa de Educação, História e Filosofia da Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

COSTA, P. C. R. **O Design de Customização das Cadeiras de Rodas**. 2012. 257 f. Tese (Doutorado em Design). Universidade Técnica de Lisboa. Faculdade de Arquitetura. 2012.

COSTA, V. S. P. **Representações sociais da cadeira de rodas na lesão da medula espinhal: de equipamento indispensável à expressão de autonomia**. 2009. 133 f. Tese (Doutorado em Enfermagem Fundamental) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

FERRO, B. H. **Design ergonômico como ferramenta para a inclusão social: o caso dos usuários cadeirantes**. 2017. 214 f. Dissertação (Mestrado em Diversidade Cultural e Inclusão Social). Universidade Feevale, Novo Hamburgo, RS, 2017.

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.

FREITAS, É. A.; REZENDE, M. M. S.; MARTINS, R. **A inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho**. 2009. 44 f. Monografia (Curso de Psicologia). Faculdade de Ciências humanas e Sociais da Universidade Vale do Rio Doce. Governador Valadares. 2009.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica** (2ª ed.). São Paulo: Annablume, 2007.

HEIDRICH, R. O.; BASSANI, P. B. S. Corpo e tecnologia: novos cenários para a inclusão social de pessoas com deficiência. **Lecturas Educación Física y Deportes**, v.126, p.16, 2008.

HEINSKI, R. M. M. S. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós graduação e Pesquisa Em Administração, 28, 2004. **Anais... Curitiba: ANPAD**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

IIDA, I., GUIMARÃES, L. B. M. **Ergonomia: projeto e produção** (3ª ed.). São Paulo, SP: Blücher, 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010**. Disponibilidade em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf. Acesso em: 12 dez. 2019.

KROEMER, K. H. E.; GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem** (5ª ed.). Porto Alegre: Bookman, 2005.

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, 2013.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas**. 2009. 150 f. Dissertação. (Mestrado em Educação Especial). Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos: UFSCar, 2009.

MARCONDES, N. A. V.; BRISOLA, E. M. A. Análise por triangulação de métodos: um referencial para pesquisas qualitativas. **Revista Univap**, v. 20, n. 35, p. 201-208, 2014. Disponível em: <https://revista.univap.br/index.php/revistaunivap/article/view/228>. Acesso em: 01 fev. 2020.

MARTINS, J. A. **Aspectos da experiência da deficiência física: uma abordagem sócio-antropológica**. 2009. 146 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal de Mato Grosso, Mato Grosso, 2009.

MARX, K., ENGELS, F. **A ideologia alemã**. Portugal/Brasil: Presença e Martins Fontes., 1980.

MELLO, M. A. F. A tecnologia Assistiva no Brasil. In: OLIVEIRA, A. I. A.; LOURENÇO, J. M. Q.; LOURENÇO, M. G. F. (Orgs.). **Perspectivas da tecnologia assistiva no Brasil: pesquisa e prática**. Belém: EDUEPA, 2008.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e Saturação em Pesquisa Qualitativa: Consensos e Controvérsias. **Revista RPQ**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/82/59>. Acesso em: 14 mar. 2020.

_____, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo, SP: Hucitec, 2014.

_____, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, M. R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade** (27ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório mundial sobre a deficiência (OMS/WHO). São Paulo: **Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência**, 2012. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=24392254295298D912C85EC3E714062C?sequence=4. Acesso em: 28 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2019. 1948.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, R. J. **Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano**. 2006. 174 f. Tese (Doutorado Em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional De Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2006.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v.16, n.50, p.545-564, 2009.

ROCHA, A. L. C.; ECKERT, C. Etnografia: saberes e práticas. In: PINTO, C. R. J., GUAZZELLI, C. A. B (Orgs). **Ciências Humanas: pesquisa e método**. Porto Alegre: Editora da Universidade, p. 9-31, 2008.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos** (7ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: WVA, 2006.

SIOTA, M. S.; ASHTON, M. S. G.; HEIDRICH, R. O. Turismo Inclusivo: as condições de acessibilidade em dois parques temáticos de Canela/RS, Brasil. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v.1, n.1. 2015.

TANAKA, E. D. O., MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2, p. 273-194, 2005.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, p. 20-27, 2009. Disponível em: http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf. Acesso em: 12 fev. 2020.

VASQUEZ, M. M. **Avaliação de percepção de produtos destinados às pessoas com capacidades específicas (usuários de cadeiras de rodas): tecnologia assistiva e design ergonômico**. 2017. 112 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2017.

Recebido em 27 de julho de 2020.

Aceito em 24 de junho de 2021.