



O FUTURO DO MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

THE FUTURE OF THE JOB MARKET: PERSPECTIVES FOR VISUALLY IMPAIRED PEOPLE

TRINDADE, Ana Beatriz Constância

MONT'ALVÃO, Claudia

(1) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Mestranda em Design

e-mail: anabeatriztrindade@aluno.puc-rio.br

(2) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Professora Associada e Pesquisadora do PPGDesign

e-mail: cmontalvao@puc-rio.br

RESUMO

A COVID-19 impulsionou a flexibilização do trabalho, já em crescimento nas últimas décadas devido ao avanço tecnológico. No entanto, entre os trabalhadores que precisaram se adaptar a essa nova forma de trabalho existem pessoas com deficiência visual (PcDV), as quais apesar de amparadas pelas leis e normas, já não estavam incluídas no ambiente trabalho devido a barreiras diversas. Com base neste cenário, este artigo busca destacar o papel do design e da ergonomia no futuro do mercado de trabalho, a partir de uma revisão bibliográfica narrativa e também da fala de alguns entrevistados que viveram esse momento.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, Pessoa com Deficiência Visual, Avanço Tecnológico

ABSTRACT

COVID-19 boosted the flexibilization of work, already on the rise in recent decades due to technological advancement. However, among the workers who had to adapt to this new form of work, there are people with visual impairments (PcDV), who, despite being supported by laws and regulations, were no longer included in the work environment due to various barriers. Based on this scenario, this article seeks to highlight the role of design and ergonomics in the future of the job market, based on a narrative bibliographic review and also on the speech of some interviewees who lived through this moment.

Keywords: *Work environment, People with visual impairment, Technological advance.*



INTRODUÇÃO

Desde sua origem, a Ergonomia ocupa-se do estudo do trabalho humano, tendo como sua definição Hendrick (1991), então presidente da Associação Internacional de Ergonomia (*International Ergonomics Association*) que afirmou que a disciplina deixou de estudar somente a questão operacional, para abranger questões mais amplas, chegando ao nível gerencial. A partir dessa premissa, sugeriu a quatro fases no desenvolvimento da área.

O autor propôs que, na sua última fase – desde 1990 – as questões organizacionais passaram ao escopo da Ergonomia, sendo então reconhecida como Ergonomia Organizacional, ou Macroergonomia. Lida (2016) aponta que “A macroergonomia utiliza-se do conceito de sistema socio técnico que leva em consideração as características socioculturais e tecnológicas do sistema, visando o equilíbrio entre desempenho do sistema e bem-estar dos trabalhadores.”

É dentro desse contexto que esse artigo busca refletir sobre os impactos da pandemia da causado pelo coronavírus - SARS-CoV2 – e as mudanças no trabalho, em virtude do isolamento social em todo o mundo, incluindo o Brasil. Foi nesse cenário em que muitos trabalhadores começaram a exercer suas atividades em casa com o intuito de evitar a contaminação. Os pesquisadores da área de fatores humanos e ergonomia (HF/E) iniciaram a busca pela compreensão do desempenho humano e o bem-estar dos trabalhadores neste momento. Esse período que impactou a todos nós apontou para a necessidade de estudos para compreender os pontos positivos e negativos do exercício laboral para as demandas do trabalho nesse momento, mas também para o futuro do trabalho.

A busca por compreender o futuro do trabalho sempre esteve presente na sociedade. Karl Marx, por exemplo, previu que com o capitalismo o trabalho humano seria desqualificado com o tempo, enquanto John Maynard Keynes previu que o capitalismo iria resultar em jornadas de trabalho mais longas. Em 1962, Frederick Bartlett antecipava que a inovação tecnológica continuaria a mudar as atividades de trabalho existentes criando novas atividades de trabalho (GRATTON e SCOTT, 2016).

A preocupação sobre a tecnologia e o trabalhador no contexto das inovações tecnológicas no exercício laboral ganha maior relevância quando pensada na realidade da pessoa com deficiência (PcD), pois embora existam no cenário brasileiro leis, muitas empresas se limitam a contratar o número mínimo de PcDs exigido pela lei.



A Lei de Cotas (Lei 8.213/91), garante uma porcentagem de contratação de pessoas com deficiência na empresa. Se a empresa tem de 100 a 200 empregados, ela precisa contratar 2% de PcD. Já a lei 8.112/90 direciona a inclusão das PcDs no ambiente de trabalho público, garantindo o direito de inscrição em concursos e a aprovação de 20% das vagas disponíveis.

No Brasil, as empresas, públicas ou privadas, ainda estão preocupadas em contratar o número exigido pela lei de forma integrativa¹ e não incluindo de fato, novos trabalhadores.

Sasaki (2002) é um autor citado de forma corrente, por apontar 6 classes de barreiras que as PcD precisam superar todos os dias, no seu cotidiano. O autor lista desde a **barreira arquitetônica** (que são as mais visíveis, e que impedem as pessoas PcDs circularem livremente), até a **barreira instrumental** (aquela associada aos utensílios, instrumentos e ferramentas de trabalho ou estudo de difícil utilização). No contexto cotidiano e do trabalho, a barreira atitudinal é aquela apontada com mais frequência pelas PcDs em pesquisa em diversas áreas, já que as atitudes preconceituosas arraigadas na sociedade é a mais difícil de perceber das seis propostas por Sasaki (2002).

É nesse cenário que se busca a reflexão sobre a vivência das pessoas com deficiência no exercício de suas atividades laborais no momento de isolamento social ou de trabalho híbrido, visando compreender a contribuição do design no futuro do mercado de trabalho. Serão apresentadas as alterações ocorridas no trabalho da PcD no momento de isolamento social, através da fala de alguns trabalhadores.

2. A PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E O IMPACTO DO ISOLAMENTO SOCIAL

O direito ao trabalho está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PcD), porém ainda existem poucas pessoas com deficiência (PcD) trabalhando e menos ainda com emprego formal (NETO, 2020).

¹ O termo modelo integrativo, utilizado por Aydos (2017) para destacar o sistema de contratação de pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei, mas não para realizar a inclusão de fato, fornecendo ao novo funcionário toda a assistência necessária. Nesse modelo vê-se a responsabilidade do indivíduo para que ele se adapte ao meio, de forma autônoma e independente.



Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 apontavam que haviam cerca de 486 mil PcD empregadas formalmente naquele ano, correspondendo a cerca de 1% das ocupações no mercado formal. Esse número estava em crescimento ao longo dos anos associado ao aumento da fiscalização dos órgãos públicos sobre as empresas e da melhor definição da Lei de Cotas a partir de 2015 (NETO, 2020).

Entre março e junho de 2020 - meses em que o Brasil enfrentava o maior número de mortes e internações por COVID - 20.302 pessoas com deficiência perderam seus empregos. Esses dados coletados pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) mostraram a fragilidade do cenário econômico nacional na inclusão da PcD em momentos excepcionais (MENDES, 2020).

Com o intuito de desacelerar as demissões das PcD e continuar a luta pela inclusão destes no mercado de trabalho, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda publicou a Lei nº 14.020/2020, no dia 6 de julho de 2020, definindo que durante o estado de calamidade pública, para enfrentar a COVID-19, estavam proibidas as demissões de pessoas com deficiência sem justa causa na pandemia (VENTURA, 2020).

A possibilidade de trabalhar em casa proporcionou vantagens e desvantagens para os empregados e para os empregadores, sendo importante compreender através da fala das PcD os pontos positivos e negativos desta nova modalidade para realizar as adaptações necessárias para o futuro mercado de trabalho híbrido.

3. O IMPACTO DO ISOLAMENTO SOCIAL NO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Buscando compreender melhor a relação dos trabalhadores com sua residência, no momento de isolamento social, as autoras adotaram a utilização de um questionário exploratório. Ainda que essa técnica não permita uma investigação em profundidade, buscou-se compreender a experiência de trabalho do usuário em sua residência no momento de pandemia COVID-19 em dois momentos: no início do isolamento e após um ano nessa situação (TRINDADE e MONT'ALVÃO, 2021).

Naquele momento buscou-se verificar se esses trabalhadores, com deficiência ou não, tinham alterado seu ambiente residencial, visando a adequação do espaço para o trabalho remoto. Um questionário piloto foi desenvolvido e aplicado através da ferramenta *Google Forms*, e contou com 32 respostas (TRINDADE e MONT'ALVAO, 2021).



Tais resultados apontaram para a necessidade de um maior aprofundamento na realidade vivenciada para os trabalhadores, em especial, aqueles com deficiência visual. Foi então decidida a necessidade da realização de entrevistas semiestruturadas. Para tanto, as perguntas para compreender a experiência e o ambiente de trabalho no momento de isolamento social da PcDv foram realizadas em 4 blocos:

- Primeiro Bloco - Antes do Isolamento Social: No primeiro momento do encontro, buscaram-se informações sobre o grau de escolaridade do entrevistado, sua idade, o grau de deficiência visual, a ocupação profissional antes do isolamento social, o horário e local de trabalho antes do isolamento social, o deslocamento realizado para o trabalho antes do isolamento social, a carga horária de trabalho antes do isolamento social e sua tipologia residencial.
- Segundo Bloco – Início do Isolamento Social: Esse bloco buscou compreender se a ocupação profissional da PcDV entrevistada sofreu alteração. Nesse bloco foi também questionado se esse trabalhador recebeu assistência do empregador para exercer a profissão em casa. Foi também questionada a sua facilidade e dificuldade com o trabalho remoto e sobre o ambiente que utilizou para o trabalho. As questões eram importantes para entender se o espaço foi dividido com outras pessoas da casa. Além disso esse bloco buscou ouvir do entrevistado se este mudou de residência, ou se realizou alguma alteração no seu espaço de trabalho, tentando obter um detalhamento de sua superfície de trabalho, como equipamentos utilizados e acabamentos.
- Terceiro Bloco – Durante o Isolamento Social: Uma vez relatado como foi o início do trabalho remoto, esse bloco buscou compreender a experiência de trabalho da PcDV após um ano de isolamento social. Questões como mudança de residência, de mobiliário e troca de equipamentos realizados foram apresentadas para discussão. Além disso buscou-se compreender se a relação com os colegas nesse período de trabalho remoto melhorou/ piorou, se a carga horária aumentou/ diminuiu. Além disso, se esse período decorrido impactou físico ou mentalmente de alguma forma o voluntário.
- Quarto Bloco – Após o Início da Flexibilização: Finalmente, demos voz ao trabalhador sobre o momento em que suas atividades de trabalho foram flexibilizadas. Aqui a intenção era ouvir se o trabalhador voltou para a modalidade



presencial ou não, se ele/ela preferiu retornar à modalidade de trabalho presencial. E ainda, se gostaria de realizar alguma modificação no ambiente de trabalho, em casa, ou na empresa.

Após a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os encontros ocorreram na plataforma Zoom ou *Google Meet* (de acordo com a preferência dos entrevistados) no período 30 de maio a 18 de agosto de 2022. Ainda que a opção de entrevista pessoal tenha sido oferecida, todos preferiram o encontro *online*.

Oteve-se um total de 16 voluntários, que concordaram em participar da pesquisa, respondendo à pauta proposta. Foram ouvidos trabalhadores de áreas diversas, tais como Educação, Engenharia, Ciência da Computação, Direito.

Dentre os resultados das entrevistas com esses seis trabalhadores com deficiência visual, pode-se destacar:

- Três pessoas alteraram a ocupação de trabalho, mudando de emprego ou função;
- De forma geral, a maior dificuldade encontrada por esses trabalhadores antes do isolamento era o deslocamento acessível. A maioria dos entrevistados (14) trabalha/trabalhou no momento de isolamento social na cidade do Rio de Janeiro e relataram a falta de acessibilidade nos ônibus. Apenas dois dos entrevistados considerava o transporte público acessível. Mas um deles mora na cidade de Belo Horizonte (e considera o ônibus acessível) e a outra trabalhadora, na cidade de São Paulo, e utiliza o metrô, o qual também considera acessível e de fácil deslocamento;
- No conjunto de entrevistados, apenas quatro trabalhadores receberam assistência material do trabalho (como por exemplo, *notebook* e cadeira de adequada ao uso do computador). Somente um dos entrevistados citou que a empresa forneceu auxílio financeiro, cerca de mil reais por ano.
- A maior facilidade relatada pelos trabalhadores durante o período do trabalho remoto é o fato de não precisar se deslocar até o local do trabalho. As maiores dificuldades foram a falta de interação social, a administração do tempo do trabalho estando em casa e a urgência para aprender *softwares* e plataformas de comunicação.
- Nesse cenário, a maioria dos entrevistados relatou que preferem o trabalho híbrido.



- E a maioria dos entrevistados não voltou ao trabalho presencial após a flexibilização. Eles continuam trabalhando remotamente ou de forma híbrida. E a partir da Medida Provisória 1108/22 (BRASIL, 2022), dois trabalhadores solicitando a possibilidade de teletrabalho.

É válido destacar que Medida Provisória 1108/22 (BRASIL, 2022) regulamentou as regras para o trabalho em *home office*, também chamado de trabalho remoto ou teletrabalho. Entre as mudanças no trabalho remoto está a possibilidade de contratação com controle de jornada ou por produção, e trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos devem ter prioridade para as vagas em teletrabalho.

Percebe-se que os pontos positivos destacados nas falas dos trabalhadores citados anteriormente estão associados à ausência das barreiras arquitetônicas públicas, que eram impostas no trajeto para o trabalho, como transportes inacessíveis. Já os pontos negativos destacados a falta de interação com os colegas de trabalho e a dificuldade de organização das tarefas tendo em vista a necessidade de realizar tarefas do lar, como limpeza da casa e produção das refeições. Esses aspectos estão associados às barreiras comunicacionais e instrumentais propostas por Sasaki (2002).

Outro fator importante a ser destacado a partir das entrevistas é que nesta experiência de isolamento social, de trabalho remoto, percebeu-se um esforço individual para que cada uma das pessoas se adaptasse ao novo ambiente de trabalho, alterando o ambiente físico com compras e/ou reorganização do espaço, e, também, a troca e/ou compra de novos equipamentos de trabalho.

4. DESIGN UNIVERSAL, *FOR ALL* E INCLUSIVO NO FUTURO DO MERCADO DE TRABALHO

Apesar de já passados 26 anos da primeira vez em que o termo *design/projeto universal* foi utilizado, (ASLAKSEN, 1997, *apud* SOUZA, 2021) ainda há uma confusão sobre a sua aplicabilidade. Sabe-se que algumas pessoas ainda acreditam que este termo é direcionado apenas para pessoas com deficiência. Na verdade, a utilização do Design Inclusivo impacta a todos, garantindo a adaptação de uma possível eventualidade, como uma perna quebrada. O simples fato de uma pessoa quebrar a perna já a impossibilitaria de subir uma escada com a mesma facilidade que anteriormente.



Embora existam normas para o ambiente construído, como a ABNT NBR 9050 (Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos) e a ABNT NBR 16537 (Acessibilidade – Sinalização tátil no piso – Diretrizes para a elaboração de projetos e instalação), ainda existem ambientes que não utilizam o Design Inclusivo.

A primeira norma citada estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem incorporados nos projetos de forma acessível nas edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Já a segunda norma citada estabelece diretrizes para a sinalização tátil em pisos.

Apesar das duas normas estarem em vigor no Brasil, ainda existem lugares sem a sinalização adequada e ambientes de trabalho sem a acessibilidade correta de seus equipamentos e interfaces². Torna-se então difícil a execução do trabalho e o deslocamento a este também. Torna-se necessário estimular o usuário no ambiente com diferentes sentidos e instrumentos (SIMÕES, 2006).

A palavra “design” é um termo apropriado da língua inglesa e traduzido significa “projeto”, ou seja, está associada com o ato de planejar, dar ideias e gerar resultados. O design visa solucionar problemas existentes e prevenir conflitos. O autor Gui Bonsiepe, designer de grande importância, afirma que o design visa às práticas de vida cotidiana (BONSIEPE, 2012).

Com o avanço do campo do design e as diferentes necessidades do usuário e da sociedade diferentes caminhos de atuação foram conquistados, como o *Design for All*, o Design Inclusivo e o Design Universal. Essa diferença de nomenclatura pode variar dependendo do país, como *Design for All* (Design para todos) na Europa Continental, *Inclusive Design* (Design Inclusivo) no Reino Unido e *Universal Design* (Design Universal ou Desenho Universal) nos Estados Unidos e Japão (WALLER et al, 2015, apud CARVALHO, 2019).

Esses três conceitos buscam a igualdade de acesso para todas as pessoas em ambientes, na utilização de produtos e na execução de suas atividades cotidianas, como trabalhar. Os três conceitos apresentados buscam a igualdade de acesso para todas as

² Apesar de apresentar um foco maior na preocupação com a acessibilidade no ambiente físico de trabalho neste momento de isolamento social, aqui consideramos também a acessibilidade digital, por entender que o trabalho engloba não somente o ambiente físico, mas interfaces necessárias a realização de tarefas. É necessário contextualizar a ausência do Design Inclusivo em todas essas outras áreas.



peças e diversos autores enfatizam um único tipo de abordagem conforme sintetiza a tabela 1, a seguir.

	<i>Design For All</i>	Design Inclusivo	Design Universal
Origem	Europa, 1950	Reino Unido e Suécia, 1950	Estados Unidos, 1985
Objetivo	Tem como objetivo permitir que todas as pessoas tenham as oportunidades iguais em todos os aspectos da sociedade, como no ambiente construído, nos objetos do cotidiano, nos serviços, na cultura e na informação.	Tem como objetivo atender as necessidades do público, independentemente da idade, habilidade e gênero.	Avaliar projetos já existentes, conceber novos produtos e ambientes adequados para todas as diversidades humanas, seja o usuário criança, adulto, idosos, pessoas com deficiência, doentes ou feridas, por exemplo.
Público alvo	Não há um público alvo e sim a busca pela igualdade de todos.	Busca a igualdade de todos, porém torna-se necessário compreender a preferência do público destinatário, por mais amplo que seja.	Não há um público alvo e sim a busca pela igualdade de todos.

Tabela 01 – Quadro comparativo *Design for All*, Design Inclusivo e Design Universal. Fonte: As autoras (2022).

Cabe aqui refletir qual das abordagens anteriores melhor atende ao futuro mercado do trabalho. Pereira (2017) também faz a comparação entre os três conceitos e destaca que a necessidade de esclarecer o objetivo do Design Inclusivo amplia a forma de uso, tendo em vista o destaque para uma responsabilidade social e legislativa.

A abordagem da Ergonomia do Ambiente Construído, que levanta as demandas as atividades da tarefa realizadas em dados espaço construído, as relações interpessoais que ali acontecem, está fortemente ligada aos princípios do Design Universal.

5. REFLEXÃO E PRÓXIMOS PASSOS

Este artigo explorou algumas mudanças que vem ocorrendo no mercado de trabalho, principalmente no momento de isolamento social causado pelo COVID-19, e refletiu sobre a participação do design e da ergonomia neste futuro para a pessoa com deficiência.



Nota-se que existiram aspectos positivos e negativos nas faladas das PcDV entrevistadas, os quais precisam ser levados em consideração tendo em vista que esta modalidade de trabalho continua, apesar da flexibilização já ter ocorrido. Como visto a maioria dos trabalhadores prefere a modalidade híbrida, principalmente após o decreto da Medida Provisória 1108/22.

Verifica-se que ainda há confusões sobre a aplicabilidade dos termos, sendo necessário compreender suas particularidades para caminharmos para o futuro do trabalho de forma mais justa e igualitária com todos os trabalhadores, com deficiência ou não. Para melhorar a experiência de trabalho da pessoa com deficiência visual é necessário compreender as suas necessidades e dominar conceitos como *Design for All*, Design Inclusivo e Design Universal.

A abordagem da Ergonomia, seja no âmbito organizacional (Macroergonomia), seja no da Ergonomia do Ambiente Construído podem auxiliar na inserção da PcDv em seu ambiente de trabalho, seja na empresa, seja em casa. Ouvir esse segmento de trabalhadores, buscar a visão do Design Universal, que vai além da aplicação de Normas pode resultar em projetos de ambientes mais inclusivos. Precisamos assegurar a esses cidadãos o direito básico de ir e vir, e o direito ao trabalho digno, a partir de projetos realmente inclusivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES- código de financiamento 001) e à Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

REFERÊNCIAS

ABNT (2020) **NBR 9050: Norma Brasileira de Acessibilidade a Edificações, Mobiliário, espaços e Equipamentos Urbanos**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas.

ABNT (2016) **NBR 16537: Norma Brasileira de Acessibilidade – Sinalização Tátil no Piso – Diretrizes para Elaboração de Projetos e Instalação**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas.

AYDOS, Valéria; NAVARINI, Daniela; OLIVEIRA, Bernardo. ***The paradox of “remote working” in Covid-19 pandemic times: disability, inclusion, and accessibility in Brazil. Disability***



Studies Quarterly the first jornal in the fiels of disability studies, Vol 41, Nº 3 (2021).
Disponível em: < <https://dsq-sds.org/article/view/8359/6188>> Acesso em: 21 de novembro de 2021

AYDOS, V. (2017) "**Não é só cumprir as cotas**": uma etnografia sobre cidadania, políticas. [Tese de doutorado em Antropologia Social. Porto Alegre, CAF-UFRGS. <https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/wp-content/uploads/2020/07/Dicas-de-acessibilidade-Val%C3%A9ria-Aydos-Dienenza-Costa.pdf>

AYDOS, V., & FIETZ, H. (2017) ***When citizenship demands care. In: Disability Studies Quarterly***, v.37, n.4. <https://doi.org/10.18061/dsq.v37i4.6087>

BARRETO, Clara. **Coronavírus: tudo o que você precisa saber sobre a nova pandemia. PEBMED, 2020.** Disponível em: < <https://pebmed.com.br/coronavirus-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-nova-pandemia/#:~:text=Revista%20PEBMED%3A%20Coronav%C3%ADrus%3B&text=tempo%20da%20pandemia.-,O%20primeiro%20caso%20da%20pandemia%20pelo%20novo%20coronav%C3%ADrus%2C%20SARS%2DCoV2,e%20depois%20por%20outros%20pa%C3%ADses.>> Acesso em: 29 de novembro de 2021.

BASILIO, Patrícia. **Pandemia tira emprego de mais de 21 mil profissionais com deficiência até o 3º trimestre.** G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/18/pandemia-tira-emprego-de-mais-de-21-mil-profissionais-com-deficiencia-ate-o-3o-trimestre.ghtml>>. Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> . Acesso em 20 de novembro 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: < <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13146&ano=2015&ato=c4aUTW65UNVpWT495>> Acesso em 20 de novembro 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 março.** Disponível em:



<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2022.

BENTLEY, Tim; GREEN, Nicola; TAPPIN, David; HASLAM, Roger. ***State of Science: the future of work – ergonomics and human factors contributions to the field***. Taylor & Francis Group, 2021, Vol. 64, Nº 4, 427-439. DOI: <https://doi.org/10.1080/00140139.2020.1841308>

BONSIEPE, G. **Design: como prática de projeto**. 1º edição. São Paulo: Editora Blucher, 2012.

CABRAL, A. K. P. da S. **Ergonomia e Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um levantamento do estado da arte com ênfase nos métodos e técnicas utilizados para (re) inserção profissional**. Dissertação Submetida à Universidade Federal de Pernambuco para obtenção do grau de mestre em design. Recife, 2008.

CARVALHO, T. C. P.; DOMICIANO, C. L. C.; MEDOLA, F. O.; LANDIM, P. C. **Design Universal, Design Inclusivo e Design para todos: Termos e Usos na Pesquisa Brasileira**. Ensaios em Design: Investigação e Ação, 1º edição, Bauru, São Paulo, 2019.

D'ALMEIDA, B.G.; GOMES, C.C. (2013) - **O design inclusivo e o portador de deficiência visual: a estimulação sensorial na arquitetura através da terapia Snoezelen**. Convergências: Revista de Investigação e Ensino das Artes. ISSN 1646-9054. N.º 11.

GANDRA, Alana. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia**. Agência Brasil, 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>>. Acesso em: 28 de novembro de 2021.

GRATTON, L., SCOTT, A. 2016. ***How work will change when most of us live to 100***. *Harvard Business Review*. Disponível em: < <https://hbr.org/2016/06/how-work-will-change-when-most-of-us-live-to-100>> Acesso em: 24 de nov. de 2021.

GOMES, Danila; QUARESMA, Manuela. **O design inclusivo no Brasil**. *Ergodesign & HCI*, [S.l.], v. 5, n. Especial, p. 86 - 103, sep. 2017. ISSN 2317-8876. Disponível em: Acesso em: 18 apr. 2022. doi: <http://dx.doi.org/10.22570/ergodesignhci.v5iEspecial.355>.

HENDRICK, Hal. **Ergonomics in organizational design and management**. *Ergonomics*. Vol.34, N. 6, pp. 743-756, 1991.

IIDA, Itiro. **Ergonomia. Projeto e Produção**. São Paulo: Blucher, 2016.



LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1996.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I, tomo 1. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe, 2a ed. São Paulo, Nova Cultural, 1985. (Os economistas).

MENDES, F. **Brasil elimina mais de 23 mil empregos formais para deficientes em 2020. Veja, 2020**. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/brasil-elimina-mais-de-23-mil-empregos-formais-para-deficientes-em-2020/>>. Acesso em: 24 de dez. de 2021.

NETO, Samuel Ribeiro dos Santos. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Jornal da Unicamp, 2020. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 28 de novembro de 2021.

PEREIRA, D. G. **A aplicabilidade do design inclusivo em projetos de design**. 2017. 154 f. Dissertação (Mestrado em Design) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**. 1989. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1989.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SASSAKI, R. K. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, ano 5, nº 24, jan./fev. 2002a, pp. 6-9

SILVA, M. et al. **As inovações tecnológicas e a acessibilidade pública**. Seminário de Iniciação Científica, Universidade do Estado de Santa Catarina. 25º SIC UDESC, 2015.

SIMÕES, Jorge Falcato; BISPO, Renato. **Design Inclusivo: acessibilidade e usabilidade em produtos, serviços e ambientes**. Manual de apoio às ações de formação do projeto de Design Inclusivo – Iniciativa EQUAL. 1º edição da Divisão de Formação da Câmara Municipal de Lisboa – 2003.

SOUZA, A. (2021). **Design universal e Design inclusivo: transformações para uma nova aplicação**. Transverso, (2), 21–37. Disponível em: <



<https://revista.uemg.br/index.php/transverso/article/view/5396> >. Acesso em: 02 de dezembro de 2021.

TRINDADE, A. B. C.; MONT'ALVÃO, C. R. **Entendendo o home office no isolamento social: uma pesquisa exploratória**, p. 204 - 216. In: Anais do 9º Congresso Internacional MXRIO DESIGN Conference 2021. São Paulo: Blucher, 2022. ISSN 2318-6968, DOI 10.5151/mxriodc2021-14

VENTURA, L. A. S. **Lei proíbe demissão de pessoa com deficiência sem justa causa na pandemia.** Estadão, 2020. Disponível em: <
<https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencerlimites/lei-proibe-demissao-de-pessoa-com-deficiencia-sem-justa-causa-na-pandemia/>>. Acesso em: 28 de novembro de 2021.