



## **Aplicação da abordagem da engenharia de fatores humanos para a igualdade, diversidade e inclusão na formação de terapeutas ocupacionais**

Angela Paula Simonelli<sup>1</sup>

José Marçal Jackson Filho<sup>2</sup>

### **Resumo**

A busca pela igualdade, diversidade e inclusão está colocada na agenda social, convocando os diversos atores sociais e movimentos, assim como as diversas disciplinas para contribuir com a mudança de padrões sociais centrados em processos discriminatórios, injustos e promotores de exclusão. A Ergonomia contribui para intervir sobre tais questões. A abordagem Fatores Humanos na Igualdade, Diversidade e Inclusão (FHIDI) foi desenhada para tal. O objetivo deste artigo é apresentar a utilização da abordagem FHIDI para desenvolver o tema da inclusão social de grupos, em especial no trabalho, e contribuir para a formação de alunos de graduação em Terapia Ocupacional. Os alunos entrevistaram trinta trabalhadores contendo diversidade de características individuais e sociais. Por meio do estímulo provocado pela abordagem FHIDI em sala de aula, os alunos foram levados a desenvolver olhar situado nos casos que se apresentavam para cada um deles (em suas entrevistas) e sobre as dificuldades e problemas das pessoas, ao mesmo tempo em que o debate no coletivo reposicionava para questões transversais ao grupo de pessoas e para a necessidade de pensamento sistêmico na busca da análise do papel da lei e de soluções. Enfim, os resultados materializados em cartazes, fruto da aprendizagem individual e coletiva, apontam para a expansão do olhar de todos, alunos e docente, e, portanto, valida a abordagem como instrumento de formação para outras disciplinas da saúde e do trabalho.

**Palavras-chave:** Igualdade, diversidade, inclusão, fatores humanos, terapia ocupacional.

### **Application of the human factors engineering approach for equality, diversity and inclusion in the education of occupational therapists**

### **Abstract**

The quest for equality, diversity and inclusion is on the social agenda, calling on the various social actors and movements, as well as the various disciplines, to contribute to changing social patterns centered on discriminatory, unfair and exclusionary processes. Ergonomics contributes to intervening on these issues. The Human Factors in Equality, Diversity and Inclusion (HFIDI) approach was designed for this purpose. The aim of this article is to present the use of the FHIDI approach to develop the theme of social inclusion of groups, especially at work, and to contribute to the training of undergraduate Occupational Therapy students. The students interviewed thirty workers with a variety of individual and social characteristics. Through the stimulus provided by the FHIDI approach in the classroom, the students were led to develop a situated view of the cases presented to each of them (in their interviews) and of people's difficulties and problems, at the same time as the collective debate repositioned them towards issues that cut across the group of people and the need for systemic thinking in the search for

<sup>1</sup> Departamento de Terapia Ocupacional, Universidade Federal do Paraná. <https://orcid.org/0000-0003-4337-5796>. [angelapaulasimonelli@gmail.com](mailto:angelapaulasimonelli@gmail.com).

<sup>2</sup> Fundacentro, Escritório Avançado do Paraná. <https://orcid.org/0000-0002-4944-5217>.



an analysis of the role of the law and solutions. Finally, the results materialized in posters, the fruit of individual and collective learning, point to the expansion of everyone's outlook, students and teachers alike, and therefore validate the approach as a training tool for other health and work disciplines.

**Keywords:** Equality, diversity, inclusion, human factors, occupational therapy.

## 1. INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade, diversidade e inclusão está colocada na agenda social, convocando os diversos atores sociais e movimentos, assim como as diversas disciplinas para contribuir com a mudança de padrões sociais centrados em processos discriminatórios e, portanto, injustos e promotores de exclusão.

Comforme o Chartered Institute of Ergonomics and Human Factors (CIEFH, 2022), os termos podem ser definidos da seguinte forma:

- “Igualdade significa tratar todas pessoas de forma justa, independentemente de estarem ou não protegidas pela lei”. Trata-se de garantir que todos tenham acesso igual às oportunidades. Difere da noção de equidade, que “consiste em tratar das barreiras que podem impedir as pessoas de prosperar ao reconhecer que algumas pessoas precisam de mais porque começaram com menos”. (p.5)
- “Diversidade significa reconhecer as diferenças das pessoas. Considerar a diversidade pode significar monitorar explicitamente as características das pessoas e identificar grupos sub-representados. Compreender as razões sistêmicas por detrás da sub-representação permite que sejam tomadas medidas positivas para resolvê-la.” (p. 5)
- “Inclusão significa garantir que todos se sintam envolvidos e que o ambiente em que se encontram torne todos aceitos e confortáveis quanto uns aos outros.” (p.5)

Embora prevista na denominada Lei de Cotas, a inclusão não é processo simples, mas depende da superação de diversas barreiras – físicas, sociais, espaciais, dentre outras; as análises sobre a inclusão social mostram que as representações sociais e individuais reduzidas sobre as pessoas, e comunidades envolvidas, suas limitações e/ou capacidades estão entre as barreiras mais importantes ao processo (Toldrá et al., 2010; Simonelli & Jackson, 2017). Se a inclusão já é objeto da pesquisa e da prática em diversas áreas do conhecimento, em especial para a Terapia ocupacional (TO) que a desenvolve na sua interface com a Ergonomia e a Saúde do Trabalhador, igualdade e diversidade são questões urgentes que também estão colocadas para a prática profissional da TO e de outras disciplinas da área da saúde e do trabalho.

Nesse sentido, é fundamental pensar na formação dos futuros profissionais para desenvolver processos educativos concebidos para: 1) transformar as perspectivas e representações dos alunos sobre

o enfrentamento da desigualdade e promoção da igualdade e do valor da diversidade e; 2) ajudá-los a se apropriar de ferramentas metodológicas para agir sobre a realidade.

Como formar profissionais de Terapia Ocupacional dotados de compreensão sobre a questão e instrumentos para agir? Essa questão é válida, tanto para a TO, quanto outras disciplinas.

A Ergonomia pode contribuir para intervir sobre tais questões. Uma alternativa metodológica foi proposta por Chartered Institute of Ergonomics and Human Factors<sup>3</sup> - CIEHF (2022), baseada na Engenharia de Fatores Humanos, a fim de influenciar o desenho de sistemas e produtos envolvendo questões de idade, deficiência, mudança de gênero, casamento e união civil, gravidez e maternidade, raça, crenças e religião, sexo e orientação sexual. A abordagem se apoia na Lei da Igualdade de 2010 no Reino Unido (United Kingdom, 2010) que dá às pessoas proteção legal contra a discriminação no local de trabalho e na sociedade no que diz respeito à nove categorias (individuais) protegidas por essa lei.

Trata-se de perspectiva de projeto, característica da engenharia de fatores humanos, proposta enquanto *framework* denominado 'Fatores Humanos na Igualdade, Diversidade e Inclusão (FHIDI)'. Contém, no seu bojo, quatro princípios a serem seguidos: a adoção de abordagem participativa, a utilização de dados quantitativos e qualitativos, o reconhecimento do impacto do desenho existente no comportamento e, por fim, a adoção de perspectiva sistêmica. No guia disponível ao público (CIEHF, 2022), são exploradas diferentes situações que causam problemas de IDI, incluindo o impacto da linguagem e terminologia confusas da interface do usuário, do desenho dos equipamentos de proteção individual (EPI) inadequado, enfim de vieses nos projetos dos equipamentos e espaços.

Nessa perspectiva prática, que visa a responder a regulamentação vigente na Inglaterra, e favorecer sistemas que favoreçam a inserção de pessoas com características protegidas por lei (entre elas, algumas minorias), a disciplina instrumentaliza seus profissionais para uma ação técnica consistente e fundamentada.

O objetivo deste artigo é apresentar a utilização da abordagem FHIDI para tratar o tema, em especial no trabalho, e contribuir para a formação de alunos de graduação em Terapia Ocupacional.

## 2. MÉTODOS

A teoria da atividade sócio-histórico-cultural, desenvolvida nos trabalhos de L.S. Vygotsky e seguidores, considera que o desenvolvimento não é processo apenas individual,

---

<sup>3</sup> O CIEHF é a associação britânica que reúne os profissionais de fatores humanos e ergonomia, a exemplo da Associação Brasileira de Ergonomia.



mas mediado social e culturalmente (Virkkunen & Newnham, 2015). Nessa perspectiva, a prática da educação visa a expansão dos conhecimentos e práticas dos alunos por meio de métodos e instrumentos que forneçam estímulos ao desenvolvimento. Cabe ao professor mediar o processo de aprendizagem individual e coletivo propondo estímulos para que os alunos se apropriem individual e coletivamente de instrumentos para agir (ver por exemplo, Cenci et al., 2020).

Nessa perspectiva, O FHIDI foi utilizado como estímulo para abordar a temática da igualdade, diversidade e inclusão em disciplina de Tópicos Especiais em Terapia Ocupacional, que possui carga horária de 30 horas (destinadas ao desenvolvimento de assuntos relevantes, atuais e pertinentes à formação dos futuros profissionais).

A abordagem foi apresentada em aula expositiva, na qual foram apresentados os conceitos desenvolvidos e os princípios norteadores do raciocínio propostos - realizar uma abordagem participativa, utilizar dados quantitativos e qualitativos, reconhecer o impacto do design no comportamento e adotar uma perspectiva sistêmica - para compreensão e proposição de soluções sistêmicas.

Após exposição, os 30 estudantes foram divididos entre as oito características pessoais a serem trabalhadas, a saber: deficiência, redesignação e gênero, idade, gravidez e maternidade, raça, religião e crença, gênero e orientação sexual. Foram solicitados a buscar um trabalhador ou trabalhadora com uma das características para realizar entrevista, a fim de obter informações sobre a percepção da pessoa a respeito da influência ou não de sua característica em sua situação de trabalho. As entrevistas foram propostas para contemplar o primeiro princípio do método: realizar uma abordagem participativa.

As seguintes perguntas orientadoras foram disponibilizadas:

- Você já vivenciou uma situação no trabalho em que se sentiu excluído, não pertencente ou uma situação de preconceito? Já perdeu oportunidades?
- Já perdeu oportunidades? Quais foram as situação vivenciada?
- De que maneira, um sistema, aplicativo, um serviço, uma edificação/acessibilidade física, urbana, um serviço, ou uma ação atitudinal foi barreira para você?
- Você já foi convidado a participar do desenvolvimento de um serviço, aplicativo, fluxo, entre outros, explicando questões que ajudariam você e que possivelmente ajudaria outras pessoas?

No encontro seguinte, os estudantes, em sala de aula, foram agrupados, de acordo com as características que exploraram nas entrevistas e então formaram-se, dois trios, dois grupos com cinco estudantes, três grupos com quatro e por fim, uma dupla. Cada grupo se reuniu em sala de aula para que cada estudante apresentasse sua entrevista e juntos fossem apresentadas questões comuns e discutidas as situações que haviam aparecido nas entrevistas.

A atividade seguinte desenvolvida na disciplina foi a discussão em grupo sobre a característica e os temas emergentes das entrevistas realizadas e a busca por dados quantitativos e qualitativos, disponíveis na internet para aprofundar o debate e o impacto dos achados no comportamento das pessoas (segundo princípio proposto pela orientação).

Por fim, os grupos foram convidados a confeccionar manualmente um cartaz - que poderia se valer de recursos como recorte e colagem, desenho, escrita, entre outros - e apresentar qual ou quais questões precisariam de uma solução sistêmica em nossa sociedade - evidenciando o impacto do desenho no comportamento (terceiro princípio) - e algumas propostas existentes e ou possíveis, atendendo assim o quarto princípio: adotar uma perspectiva sistêmica.

A experiência realizada é parte integrante do projeto de pesquisa "Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho" aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UFPR sob o registro no. 22640919.9.0000.0102 e pelo Comitê de Pesquisa do Setor de Saúde da UFPR. Todos os entrevistados foram informados sobre os objetivos e os métodos da pesquisa antes de iniciar a entrevista. A participação foi voluntária e os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes da entrevista.

### 3. RESULTADOS

Foram realizadas trinta entrevistas sendo quatro com trabalhadores e/ou trabalhadoras com 'deficiência', três com a característica 'redesignação de gênero', três com a característica 'idade', quatro trabalhadoras que poderiam falar sobre a característica 'gravidez e maternidade', cinco com a característica 'raça', quatro trabalhadores foram entrevistados para falar sobre 'religião e crença', quatro para 'gênero' e dois para discutir 'orientação sexual'. (Os principais aportes das entrevistas são descritos nos itens a seguir.)

Os grupos produziram cartazes sobre deficiência, redesignação e gênero, idade, gravidez e maternidade, raça, religião e crença, gênero e orientação sexual, que, de certa forma, sintetizam os temas tratados e constituem-se no substrato do trabalho coletivo de cada grupo (ver figura 01).

<p>Cartaz - Deficiência</p>	<p>Cartaz - Redesignação de gênero</p>
<p>Cartaz - Idade</p>	<p>Cartaz - Gravidez e maternidade</p>
<p>Cartaz - Raça</p>	<p>Cartaz - Religião e Crença</p>



Figura 01 – cartazes.

### 3.1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As principais questões que emergiram nas entrevistas com pessoas com deficiência em relação ao trabalho foram a discriminação, a existência de barreiras físicas, *bullying*, assédio moral e evasão escolar.

As propostas sistêmicas apresentadas pelo grupo foram: desenvolvimento de programas educacionais para conscientização e prevenção de *bullying* com pessoas deficientes na escola; incentivos para projetos de construção de escolas acessíveis e inclusivas; formação continuada obrigatória de educadores e de todos os profissionais da escola em educação inclusiva; fiscalização do cumprimento das políticas públicas vigentes de acessibilidade e inclusão em diversas esferas, incluindo o mercado de trabalho; programas especializados de estágio para pessoas com deficiência que auxiliem na transição da escola para a vida adulta produtiva com treinamento de habilidades que respondam às demandas sociais e expectativas da vida adulta; formação de todos os colaboradores com base numa formação inclusiva e respeitosa.

### 3.2. REDESIGNAÇÃO DE GÊNERO

Quanto à redesignação de gênero, as principais questões apresentadas foram: utilização do nome social e retificação de nome, exclusão por parte dos colegas de trabalho, perdas de oportunidades de emprego, comentários de mal gosto por outros trabalhadores da empresa e problemas com aplicativos devido à informação que consta na sua identificação (Registro geral - RG).



As soluções sistêmicas propostas foram: obrigatoriedade de inserir o campo de nome social, com o nome de referência da pessoa, e mais opções de gênero em todos os aplicativos que necessitam de cadastro para o reconhecimento às pessoas trans. Assim, mesmo com a necessidade de inclusão de documentos como a foto do RG para cadastros digitais, a pessoa teria a possibilidade de ser chamada pelo seu nome social.

Tal inclusão deveria começar pelos órgãos públicos, como ocorreu no Sistema Único de Saúde (SUS), no Cadastro Único, no Cadastro de pessoas físicas (CPF) e ser implantada em todos os aplicativos e sistemas, como, por exemplo, para compra de comida e bancos digitais e convencionais (citados na entrevista).

Outra mudança que poderia ser realizada é a nova carteira de identidade nacional, que apresenta os campos “sexo” e “nome social”, separados do nome civil. Essa separação pode causar constrangimento para a pessoa; uma solução seria apresentar apenas o nome social, sem a informação do nome de registro. Além disso, questionou-se a necessidade de inclusão obrigatória do campo ‘sexo’, sugerindo, nesse caso, que o gênero só aparecesse em alguns registros internos, como no sistema de saúde.

Foram apresentadas iniciativas vigentes que auxiliam a população trans, são elas: a empresa Transcendemos<sup>4</sup>, empresa de consultoria que tem como seu foco principal ajudar outras organizações a se tornarem mais inclusiva, oferecendo apoio para as empresas que buscam por mais diversidade e inclusão; a empresa Transempregos<sup>5</sup>, plataforma gratuita cujo objetivo é difundir o anúncio de vagas para a população trans no Brasil. Além disso, os usuários também podem se inscrever em cursos de capacitação e formação de atividades.

### 3.3. IDADE

O grupo que trabalhou com a característica idade, enfatizou a população idosa. As entrevistas realizadas convergiram para os seguintes temas a serem desenvolvidos: etarismo, que é o preconceito e a discriminação com o idoso, desfavorecendo a inclusão e a manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho, falta de habilidades com tecnologias que interferem em suas vidas, falta de oportunidades no mercado de trabalho e baixa oferta de programas para capacitação e reciclagem profissional.

---

<sup>4</sup> <https://transcendemos.com.br/>

<sup>5</sup> <https://www.transempregos.com.br/>

A permanência de idosos no emprego se dá, seja para complementar a renda familiar, seja pelo significado e importância que o trabalho tem na vida da pessoa, seja pela necessidade de se sentir útil ou pela necessidade de interação social. Além disso, diante da reforma da previdência social, nota-se, cada vez mais, a presença de idosos ainda trabalhando; devido ao desemprego estrutural, as pessoas idosas têm de competir com os mais jovens no mercado de trabalho. No entanto, um grande desafio está na organização do trabalho que é desenhada principalmente para atender às necessidades e características da população jovem.

De maneira sistêmica, as soluções elencadas foram: buscar maior efetividade ao Estatuto do idoso de 2003, que reforça e detalha os direitos dos idosos no Brasil, estabelecendo penalidades e criando mecanismos de proteção jurídica; a oferta de capacitações e cursos de reciclagem para o emprego que considerem a efetiva necessidade do mercado de trabalho.

### **3.4. GRAVIDEZ E MATERNIDADE**

As entrevistas realizadas com mulheres sobre a influência da gravidez e da maternidade em suas vidas, em especial a sua atuação no mercado e trabalho, evidenciaram as questões das barreiras no transporte para trânsito com filhos ou enquanto gestantes, as barreiras atitudinais, a ignorância das pessoas quanto ao processo de gestação e a dificuldade de conseguir vagas em creches.

O grupo apontou a Lei Emprega + Mulheres, vigente no Brasil desde 2022, que garante incentivos fiscais para as empresas cidadãs que praticam salários iguais para homens e mulheres, acordam sessenta dias a mais de licença maternidade ou 120 dias trabalhados em meio expediente, seis dias para o pai acompanhar a mulher em consultas durante a gestação, disponibiliza acomodação para mulheres lactantes e auxílio creche para crianças até 5 anos e 11 meses de idade, entre outros. A lei favorece soluções sistêmicas em busca da igualdade no trabalho para as mulheres gestante e mães, porém, com baixa adesão entre as empresas.

Algumas soluções foram propostas, tais como a ampliação da licença maternidade e paternidade, como ocorre em outros países, a oferta de jornada de trabalho flexível, o desenvolvimento de plano de reintegração após a licença-maternidade.

### **3.5. RAÇA**

O grupo que entrevistou trabalhadores associados à característica raça evidenciou o racismo estrutural como o problema central enfrentado pelos trabalhadores gerando problemas de saúde mental, estresse, ansiedade, depressão, prejuízos a autoestima, isolamento social, entre outros.



Entre as soluções sistêmicas apresentadas, encontram-se: a melhoria dos canais de denúncia no quesito eficiência e segurança para os usuários; maior investimento em programas de educação antirracista; criação de espaço de acolhimento, recebimento, encaminhamento de denúncias dentro das empresas; incentivo à contratação de pessoas pretas no setor privado; promoção de ações de suporte psicológico com profissionais pretos nas empresas, garantindo representatividade e empoderamento.

### **3.6. RELIGIÃO E CRENÇA**

O grupo que estudou a característica das religiões e crenças e suas influências no trabalho, realizou três entrevistas, uma com um trabalhador que se refere Cristiano, um Testemunha de Jeová e um Ubandista. As entrevistas enfatizaram o preconceito, o desconhecimento acerca das religiões e a falta de liberdade de expressão como principais fatores que causam prejuízos no ambiente de trabalho. Além disso, a falta de tolerância no que tange à diversidade nas culturas fomentam a exclusão.

Como solução sistêmica apontaram, além da fiscalização e o cumprimento da Lei n. 9459 de 13 de maio de 1997, o investimento no ensino de cultura, religião e crença e diversidade desde o ensino infantil, com o objetivo de aumentar a tolerância à diversidade dentro da sociedade, que certamente refletirá no ambiente de trabalho

### **3.7. SEXO**

Quanto a gênero e mercado e trabalho, as principais ocorrências evidenciadas pelos entrevistados foram assédio moral, assédio sexual, difusão de estereótipo da mulher como ingênua e incapaz, remuneração inferior ao gênero masculino, múltiplas jornadas, jornadas inflexíveis e invalidação da mulher em trabalhos que não são da área de cuidados. As entrevistadas enfatizaram que a baixa representatividade das mulheres na esfera legislativa e as construções históricas contribuem para um cenário de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

As jornadas inflexíveis de trabalho prejudicam a participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como, sua ascensão na carreira e muitas vezes as impulsiona ao mercado informal. Todos esses fatores têm gerado impactos na saúde mental, qualidade de vida, participação e social.

Quanto às soluções evidenciadas, além da melhoria dos canais e ferramentas de denúncia e rastreamento e punição de formas de assédio nas empresas e a promoção do acesso a serviços de saúde mental, igualdade e transparência salarial, o grupo enfatizou que a adoção de

jornadas flexíveis de trabalho ou jornadas 4x3 - quatro dias trabalhados e três dias de folga - poderiam fomentar a maior participação das mulheres no mercado de trabalho em geral.

### **3.8. ORIENTAÇÃO SEXUAL**

O grupo, que entrevistou trabalhadores pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+, evidenciou que o preconceito está relacionado aos estereótipos provenientes do senso comum, construídos socialmente em relação à imagem das pessoas não hétero normativas. Tal preconceito tem acarretado perdas de oportunidades em entrevistas de emprego, constrangimentos e assédios no ambiente de trabalho por parte dos empregadores e colegas de trabalho.

Como soluções sistêmicas foram propostos investimentos em melhorias nos canais de denuncia e efetividade nas punições aos casos de assédio e, principalmente, a inclusão efetiva do tema da diversidade nas escolas desde a educação infantil, com o intuito de combater o preconceito e promover a inclusão social e a igualdade.

### **3.9. A SOBREPOSIÇÃO DE CARACTERÍSTICAS**

Pode-se verificar nas discussões que à medida que algumas características se sobrepõem na história de vida de uma pessoa, as dificuldades vão exponencialmente aumentando.

Além disso, quando somadas questões socioeconômicas, que no caso brasileiro perpassam pela desigualdade social, crise econômica e o desemprego estrutural, entre outros, a qualidade de vida e saúde do trabalhador, que possui uma ou mais características, são mais afetadas.

## **4. DISCUSSÃO**

Se a importância do tema na atualidade na dimensão social é reconhecida, é importante ressaltar tanto a necessidade de sua apropriação pelas organizações, sistemas e cadeias de produção, quanto a existência de demanda colocada às empresas. A Revista de Administração de Empresas (2025) lançou chamada para dossiê temático associando a busca de justiça nas práticas organizacionais às questões que envolvem Igualdade, diversidade e inclusão: *é preciso, por meio da produção acadêmica, “to understand, conceptually and empirically, how the Operations and Supply Chain Management (OSCM) field can address different themes to promote justice by reducing inequalities in different units of analysis (individuals, groups, suppliers and the whole supply chain).”*.



A Terapia Ocupacional, por seu desenvolvimento histórico em torno das questões de inclusão (Toldra et al., 2010), e por suas práticas, que ocorrem tanto nos espaços dos serviços quanto das organizações (Simonelli & Rodrigues, 2013), é chamada a contribuir para a resolução dos problemas colocados de IDI na sociedade e nas empresas, em particular. Ora, tais problemas convocam um olhar interdisciplinar e, necessariamente, busca de soluções que necessitam de perspectiva de projeto, que possui os homens e mulheres e suas atividades no centro das atenções. A ergonomia é disciplina que pode responder a essa necessidade social como se evidencia na abordagem do CIEFH (2022) ou da Ergonomia da Atividade (Guérin et al., 2021).

Daí a importância de hibridizar práticas (Hefetz & Ben-Zvi, 2020) para responder a tais questões. O processo educativo é um meio para a construção de novas práticas, constituindo-se explicitamente no objeto da formação relatada neste artigo.

O método pedagógico empregado foi desenhado, baseado na Teoria da Atividade Histórico Cultural. Dessa forma, a mediação do processo educativo por meio de um artefato, no caso a abordagem FHIDI (2022), favorece uma expansão das possibilidades de ação, ou seja novas práticas. Por meio do estímulo provocado pela abordagem FHIDI em sala de aula, os alunos foram levados a desenvolver olhar situado nos casos que se apresentavam para cada um deles (em suas entrevistas) e sobre as dificuldades e problemas das pessoas, ao mesmo tempo em que o debate no coletivo reposicionava para questões transversais ao grupo de pessoas e para a necessidade de pensamento sistêmico na busca da análise do papel da lei e de soluções. A dura realidade, de um lado, e a necessidade de transformá-la se constituíram, assim, em mobiles para a elaboração de projetos coletivos, materializados em cartazes.

Essa dialética, entre a dura realidade e a possibilidade de transformação, é objetivada pelos princípios da abordagem FHIDI que convoca a participação como dimensão metodológica central, a compreensão da problemática a ser tratada de forma aprofundada para bem diagnosticá-la – seja na utilização de dados qualitativos e quantitativos ou no impacto do projeto no comportamento das pessoas – e, por fim, na perspectiva sistêmica na base do projeto de transformação das situações de vida e de trabalho.

Os relatos trazidos pelos alunos evocaram, em diversas ocasiões, a resiliência das pessoas ajustando-se às condições de trabalho inadequadas, ou seja, buscando sua adaptação ao trabalho. A necessidade de buscar soluções, presente na abordagem FHIDI e nas práticas da ergonomia, assim como algumas soluções propostas pelos grupos de trabalho, em contrapartida, visam o contrário: a adaptação do trabalho à diversidade de trabalhadores. É preciso ir além dos diagnósticos, constatar as duras condições de trabalho não é suficiente, mas obriga a buscar

transformações, a não ser que o princípio da prática seja a adaptação dos trabalhadores ao trabalho (Clot et al., 2021).

Ora, instrumentalizar futuros profissionais de Terapia Ocupacional com as premissas da prática da ergonomia de fatores humanos - as características dos homens e mulheres, as interfaces e instrumentos que utilizam, a participação no seio de projetos sistêmicos - pode favorecer ação não apenas pautada em valores morais e ideológicos, mas fundados em tecnologia socialmente legitimada.

## 5. AGRADECIMENTOS

Agradecimento especial aos estudantes da disciplina Tópicos Especiais em Terapia Ocupacional do Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Paraná, ao Engenheiro de Fatores Humanos Courtney Grant, coordenador do guia sobre IDI, e à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - FAPESP, Projeto *Innovation and Transformation for Prevention Activity of Professional Risks* - ITAPAR n. 2019/13525-0.

## REFERÊNCIAS

Chartered Institute of Ergonomics and Human Factors. (2022). How human factors can enhance the delivery of equality, diversity and inclusion (EDI). Recuperado em 20 de agosto de 2024, de [https://ergonomics.org.uk/common/uploaded%20files/publications/CIE\\_HF-EDI-guidance.pdf](https://ergonomics.org.uk/common/uploaded%20files/publications/CIE_HF-EDI-guidance.pdf)

Clot, Y. (2021). *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*. Paris : Editions La Découverte.

Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., & Morlet, T. (2021). *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*. Toulouse: Octarès.

Hefetz, G., & Ben-Zvi, D. (2020). How do communities of practice transform their practices? *Learning, Culture and Social Interaction*, 26, 100410. DOI: 10.1016/j.lcsi.2020.100410



Revista de Administração de Empresas (2025). Pursuing justice logic in Operations and Supply Chain Management: insights from Diversity, Equity and Inclusion. Special Issue: Call for Papers. <https://periodicos.fgv.br/rae/libraryFiles/downloadPublic/222>.

Simonelli, A.P. & Rodrigues, D. S. (2013). Saúde e trabalho em debate. Velhas questões, novas perspectivas. Brasília: Paralelo 15.

Simonelli, A. P., & Filho, J. M. J. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867.

Toldrá, R. C., Marque, C. B. D., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo*, 21(2), 158-165. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-165>

United Kingdom (2010) Equality Act 201. Recuperado em 20 de agosto de 2024, de <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Virkkunen, J.; Newnham D. S. (2015). O laboratório de mudanças. Uma ferramenta de desenvolvimento para o trabalho e a educação. Belo Horizonte: Fabrefactum Editora.