



INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO OFFSHORE: BARRERAS FÍSICAS Y ORGANIZACIONALES EN PLATAFORMAS PETROLERAS

**INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE OFFSHORE ENVIRONMENT:
PHYSICAL AND ORGANIZATIONAL BARREIRS ON OIL PLATFORMS**

André Henriques Mota-Falcão*

Resumen: Introducción: La inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el sector offshore presenta desafíos relacionados con la accesibilidad, la organización del trabajo y la cultura de seguridad en las plataformas petroleras. Objetivo: Analizar las principales barreras físicas y organizacionales que afectan la inclusión de PcD en el entorno offshore brasileño. Métodos: Se realizó una revisión narrativa de carácter descriptivo y analítico. La búsqueda bibliográfica incluyó las bases de datos PubMed, SciELO, Scopus y Web of Science, considerando publicaciones en portugués, inglés y español sobre salud ocupacional, accesibilidad y trabajo offshore. Resultados: Los estudios analizados identifican barreras organizacionales, físicas y de accesibilidad que dificultan la inclusión de PcD en plataformas offshore. Entre los principales obstáculos identificados se encuentran la cultura organizacional poco inclusiva, la ausencia de políticas institucionales específicas, la insuficiente capacitación de los equipos y las dificultades estructurales relacionadas con la accesibilidad y la movilidad en las unidades offshore. Discusión: La necesidad de fortalecer las políticas institucionales de inclusión y adaptar las estructuras organizacionales del sector offshore, promoviendo una cultura laboral más accesible, equitativa y compatible con los requisitos de seguridad operacional. Conclusión: La inclusión de PcD en el entorno offshore aún enfrenta importantes desafíos. El fortalecimiento de políticas institucionales, junto con la promoción de prácticas organizacionales inclusivas y mejoras en la infraestructura, es fundamental para construir ambientes laborales más accesibles, seguros y equitativos.

Palabras clave: Salud ocupacional; Personas con discapacidad; Inclusión social; Industria petrolera, Ergonomía.

Abstract: Introduction: The inclusion of people with disabilities (PwD) in the offshore sector presents challenges related to accessibility, work organization, and safety culture on oil platforms. Objective: To analyze the main physical and organizational barriers affecting the inclusion of PwD in the Brazilian offshore environment. Methods: A narrative review with a descriptive and analytical approach was conducted. The literature search included the PubMed, SciELO, Scopus, and Web of Science databases, considering publications in Portuguese, English, and Spanish related to occupational health, accessibility, and offshore work. Results: The studies reviewed indicate that organizational barriers have a more significant impact than physical limitations on the inclusion of PwD in offshore platforms. The main obstacles identified include a non-inclusive organizational culture, the absence of specific

* Investigador independiente, Rio de Janeiro, Brasil. Correo electrónico: andremotafalcao@hotmail.com, Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-8167-2326>. autor de correspondencia.

institutional policies, insufficient staff training, and structural challenges related to accessibility and mobility within offshore units. Discussion: The need to strengthen institutional inclusion policies and adapt organizational structures in the offshore sector, promoting a more accessible, equitable, and safety-oriented work culture. Conclusion: The inclusion of PwD in the offshore environment still faces significant challenges. Strengthening institutional policies, together with the promotion of inclusive organizational practices and infrastructure improvements, is essential for creating more accessible, safe, and equitable workplaces.

Keywords: Occupational Health; Disabled Persons; Social Inclusion; Petroleum Industry, ergonomics.

Recepción: 06.06.2026 / Revisión: 25.06.2026/ Aceptación: 12.08.2026

Introducción

La inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el mercado laboral se ha consolidado como un tema relevante en el campo de la salud ocupacional, especialmente ante la ampliación de los debates sobre diversidad, accesibilidad y equidad en las organizaciones (Bobsin et al., 2023). A pesar de los avances normativos observados en las últimas décadas, persisten obstáculos relacionados con la permanencia y las condiciones efectivas de trabajo de las personas con discapacidad (PcD), especialmente en sectores caracterizados por una elevada complejidad operativa y entornos laborales de mayor riesgo (Alves et al., 2022).

En Brasil, la ampliación de las políticas orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) se produjo de manera más significativa tras la implementación de la Ley n.º 8.213/1991, conocida como Ley de Cuotas, responsable de impulsar la inserción formal de este grupo en el mercado laboral (Simonelli y Jackson Filho, 2017). Sin embargo, los estudios señalan que el cumplimiento de las exigencias legales no siempre va acompañado de cambios estructurales y organizacionales capaces de garantizar una inclusión efectiva, lo que con frecuencia resulta en procesos marcados por barreras institucionales, limitaciones de accesibilidad y exclusión simbólica (Sarsur et al., 2023).

La literatura científica evidencia que las dificultades enfrentadas por las personas con discapacidad (PcD) en el trabajo trascienden las cuestiones relacionadas con las limitaciones funcionales individuales, involucrando también factores sociales, culturales y organizacionales (Yoshihara et al., 2022). En este contexto, el Modelo Social de la Discapacidad contribuye a comprender la discapacidad como el resultado de la interacción entre las características individuales y las barreras impuestas por el entorno, desplazando el enfoque de la limitación corporal hacia los obstáculos presentes en las estructuras físicas y sociales (Santos y Freitas, 2025).

En el entorno laboral, estas barreras pueden incluir deficiencias arquitectónicas, dificultades de comunicación, ausencia de tecnologías de asistencia y limitaciones relacionadas con la cultura organizacional (Neves-Silva et al., 2015). Estudios recientes indican que factores como los prejuicios, la baja sensibilización de los equipos y la insuficiencia de políticas institucionales figuran entre los principales elementos que dificultan la inclusión y la

permanencia de los trabajadores con discapacidad en las organizaciones (Bobsin et al., 2023).

Las actividades en el sector offshore implican un alto riesgo operativo, entornos confinados, intensas exigencias físicas y una rápida respuesta ante emergencias, además de los efectos del embarque prolongado y del aislamiento geográfico sobre la salud ocupacional. En este contexto, la Norma Reguladora n.º 37 (NR-37) establece directrices de seguridad y salud para las plataformas petroleras, incluyendo condiciones de habitabilidad, circulación, ergonomía y gestión de riesgos ocupacionales (BRASIL, 2018).

Históricamente, las plataformas offshore fueron diseñadas con un enfoque en la eficiencia operativa y la seguridad de los procesos, sin incorporar plenamente los principios de accesibilidad e inclusión. Esto da lugar a barreras estructurales como escaleras, pasillos estrechos y áreas de difícil acceso para los trabajadores con discapacidad. Aunque la ABNT NBR 9050 establece parámetros de accesibilidad, su aplicación sigue siendo limitada en el contexto offshore, especialmente en las unidades más antiguas (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2020).

La literatura especializada señala que las dificultades relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo derivan, en gran medida, de barreras organizacionales, arquitectónicas y actitudinales, y no necesariamente de las limitaciones funcionales de los trabajadores, lo que evidencia la importancia de los ajustes razonables y de las prácticas institucionales inclusivas (Simonelli & Jackson Filho, 2017). En este sentido, la accesibilidad no debe entenderse exclusivamente como una adaptación física del entorno, sino también como un elemento asociado a la gestión organizacional, la comunicación, la capacitación y la cultura institucional.

Otro aspecto relevante se refiere a la escasez de estudios centrados específicamente en la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el contexto offshore brasileño. La mayor parte de las investigaciones nacionales se concentra en entornos industriales convencionales o en análisis generales sobre la inclusión en el mercado laboral, existiendo una producción científica limitada acerca de las particularidades de las plataformas petroleras y de las barreras enfrentadas en este sector (Sarsur et al., 2023). Esta brecha dificulta la formulación de estrategias organizacionales y políticas públicas orientadas a promover la inclusión en los entornos offshore.

Además de las implicaciones relacionadas con la salud ocupacional, la discusión sobre la inclusión en el sector de petróleo y gas también se vincula con las agendas contemporáneas de sostenibilidad corporativa y responsabilidad social. La creciente incorporación de prácticas asociadas a los criterios ESG (Environmental, Social and Governance) ha incrementado la presión sobre las empresas para adoptar políticas orientadas a la diversidad, la equidad y la inclusión, incluida la inserción de personas con discapacidad (PcD) en entornos históricamente caracterizados por una baja representatividad de este grupo (Quartucci y Branco, 2024).

Ante este escenario, el presente estudio busca analizar las principales barreras físicas y organizacionales relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en las plataformas petroleras offshore brasileñas. Mediante el análisis de la literatura relacionada con el trabajo offshore, se pretende contribuir a la ampliación del debate sobre accesibilidad,

inclusión y salud ocupacional en este contexto, proporcionando elementos que favorezcan el desarrollo de estrategias organizacionales más inclusivas y alineadas con los principios de equidad en el trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las principales barreras físicas y organizacionales relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el trabajo offshore en plataformas petroleras brasileñas, a partir de la literatura científica nacional e internacional sobre salud ocupacional, accesibilidad y organización del trabajo

Objetivos Específicos

1. Identificar las principales barreras físicas, estructurales y de accesibilidad presentes en las plataformas offshore que afectan la inclusión de PcD.
2. Examinar los factores organizacionales, culturales e institucionales que influyen en la inclusión y permanencia de personas con discapacidad en el sector offshore.
3. Analizar las implicaciones de las políticas públicas, normativas y marcos regulatorios en la promoción de la accesibilidad y la inclusión laboral de PcD en el contexto de la industria del petróleo y gas.

Materiales y métodos

El presente estudio se caracteriza como una revisión narrativa, de naturaleza descriptiva y analítica, desarrollada a partir del análisis de la literatura científica nacional e internacional relacionada con la inclusión de personas con discapacidad (PcD), la salud ocupacional y el trabajo offshore (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

Se consideraron artículos científicos, disertaciones, documentos institucionales y publicaciones técnicas disponibles en portugués e inglés, priorizando estudios publicados en los últimos años y directamente relacionados con el contexto de la inclusión laboral y la salud ocupacional.

Búsqueda Bibliográfica

El análisis del material bibliográfico se organizó en ejes temáticos, contemplando: (i) accesibilidad física y movilidad en entornos offshore; (ii) cultura organizacional y políticas institucionales de inclusión; (iii) políticas públicas y regulación de la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore; y (iv) impactos y desafíos de la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el trabajo offshore. Se buscó identificar convergencias, vacíos y desafíos recurrentes descritos por la literatura científica nacional e internacional acerca de la inclusión de PcD en el sector de petróleo y gas (Ribeiro & Carneiro, 2009).

Los documentos seleccionados fueron analizados de manera interpretativa y crítica, considerando tanto los aspectos estructurales como los organizacionales relacionados con las condiciones de trabajo offshore. El uso de diferentes fuentes bibliográficas y normativas permitió una aproximación amplia al fenómeno investigado, contribuyendo a la comprensión de las limitaciones existentes y de las perspectivas para promover entornos laborales más accesibles e inclusivos en el contexto offshore brasileño (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

Estrategias de búsqueda y selección de los estudios

La búsqueda de la literatura se realizó de manera estructurada mediante una revisión narrativa de carácter descriptivo y analítico, con el objetivo de identificar publicaciones relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore, con énfasis en las barreras físicas, organizacionales e institucionales. Se consultaron las bases de datos PubMed, SciELO, Scopus y Web of Science, además de fuentes de literatura gris, incluyendo la Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones (BDTD), el Catálogo de Tesis y Disertaciones de CAPES y repositorios institucionales, con el propósito de ampliar el alcance de la búsqueda y reducir el riesgo de sesgo de publicación.

El proceso de selección se desarrolló en tres etapas. En la primera, se identificaron las publicaciones potencialmente relevantes mediante las estrategias de búsqueda definidas para cada base de datos. En la segunda, se realizó la revisión de títulos y resúmenes, excluyéndose los estudios que no guardaban relación con el objetivo de la investigación o que presentaban duplicidad. Finalmente, en la tercera etapa, se efectuó la lectura del texto completo de las publicaciones potencialmente elegibles para confirmar su pertinencia temática y metodológica, seleccionándose aquellos estudios que abordaban aspectos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad, la accesibilidad, la salud ocupacional y el trabajo en el entorno offshore.

Las estrategias de búsqueda se elaboraron mediante combinaciones de descriptores y términos libres, utilizando operadores booleanos (AND y OR) adaptados a las características de cada base de datos y fuente consultada. Las combinaciones empleadas se presentan de forma sistematizada en la Tabla 1.

Tabla 1. Estrategias de búsqueda utilizadas en la revisión

Bases de datos científicas		
Base de datos	Descriptores / términos utilizados	Estrategia de combinación
PubMed	“Offshore Oil and Gas Industry” AND “Occupational Health” AND “Persons with Disabilities” AND “Accessibility”	AND / OR
Web of Science	“offshore work” OR “oil and gas platforms” AND “workplace inclusion” AND “disability”	AND / OR

Scopus	“offshore industry” AND “occupational health” AND “inclusive work environment” AND “persons with disabilities”	AND / OR
SciELO	“personas con discapacidad” AND “plataformas offshore” AND “inclusión laboral” AND “salud del trabajador”	AND / OR
Literatura gris		
Fuente	Descriptor / términos utilizados	Estrategia de combinación
Biblioteca Digital de Tesis y Disertaciones (BDTD)	“accesibilidad” AND “trabajo offshore” AND “personas con discapacidad”	AND / OR
Catálogo de Tesis y Disertaciones de CAPES	“inclusión de personas con discapacidad” AND “industria del petróleo”	AND / OR
Repositorios institucionales	“offshore”, “accesibilidad”, “PcD”, “seguridad laboral”, “inclusión laboral”	AND / OR

Elaboración propia a partir de la investigación

Extracción y análisis de los datos

La extracción de los datos se realizó de forma sistemática a partir de la lectura completa de los estudios seleccionados. La información fue organizada en una hoja de cálculo diseñada para la revisión, en la que se registraron variables como autor, año de publicación, país de origen, tipo de estudio, objetivos, metodología, principales hallazgos e implicaciones relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore.

Posteriormente, la información extraída fue revisada y agrupada según los ejes temáticos previamente definidos: accesibilidad física y movilidad en entornos offshore; cultura organizacional y políticas institucionales de inclusión; políticas públicas y regulación de la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore; e impactos y desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore. Esta organización permitió comparar los resultados de los diferentes estudios, identificar convergencias y divergencias entre las evidencias disponibles y reconocer vacíos en la literatura científica sobre el tema.

El análisis se realizó mediante una síntesis cualitativa con enfoque descriptivo-analítico e interpretativo, considerando el contexto, las características metodológicas y las contribuciones de cada publicación para la comprensión del fenómeno estudiado. Debido a la naturaleza narrativa de la revisión y a la heterogeneidad de los estudios incluidos, no se aplicaron procedimientos estadísticos ni técnicas de metaanálisis.

Con el fin de asegurar una interpretación consistente de la evidencia, los hallazgos de los estudios incluidos fueron analizados de manera comparativa, priorizando la identificación de aspectos recurrentes, diferencias conceptuales y contribuciones específicas de cada publicación. La integración de las evidencias permitió elaborar una síntesis narrativa orientada

a comprender las principales barreras físicas, organizacionales e institucionales que condicionan la inclusión de personas con discapacidad en el entorno offshore, así como señalar las áreas en las que persisten vacíos de conocimiento y oportunidades para futuras investigaciones.

Resultados y discusión

La caracterización de los estudios incluidos y los principales hallazgos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore se presentan en el Tabla 2.

Tabla 2. Caracterización de los estudios incluidos y principales hallazgos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore

Autores / Año	Base ou fuente	País	Categoría temática	Principales hallazgos	Implicaciones para el entorno offshore
Simonelli AP, Jackson Filho JM (2017)	SciELO / Cad Bras Ter Ocup	Brasil	Inclusión laboral	Las barreras organizacionales limitan la inclusión de las personas con discapacidad en el Trabajo.	Necesidad de cambios culturales e institucionales en el entorno offshore.
Neves-Silva P, Prais FG, Silveira AM (2015)	SciELO / Cien Saude Colet	Brasil	Accesibilidad	Dificultades relacionadas con la accesibilidad y la adaptación de los entornos de trabajo.	Refuerza la necesidad de adaptaciones estructurales en las plataformas.
Mearns K, Flin R, Gordon R, Fleming M (2001)	Web of Science / Work & Stress	Reino Unido	Seguridad offshore	Los factores humanos y organizacionales influyen en la seguridad operacional.	Las culturas organizacionales rígidas pueden dificultar la inclusión.
Nishii LH (2013)	Web of Science / Acad Manage J	Estados Unidos	Clima Organizacional	Los entornos inclusivos favorecen el sentido de pertenencia y el desempeño.	La inclusión offshore depende de la transformación cultural.
Quartucci GM, Branco MEMADC (2024)	CAPES / Contab Gest Govern	Brasil	ESG y diversidad	Las empresas amplían políticas de diversidad e inclusión.	Fortalecimiento institucional de la inclusión en el sector energético.
Johnsen SO, Kilskar SS, Fossum KR (2017)	Scopus / J Risk Reliability	Noruega	Ergonomía y factores humanos	La industria del petróleo descuida los	Necesidad de integrar ergonomía y accesibilidad.

				factores ergonómicos.	
Instituto Brasileiro de Petróleo – IBP (2025)	Documento institucional	Brasil	Ingeniería inclusiva	El diseño de las plataformas P- 84 y P-85 incorpora accesibilidad.	Avance en la inclusión desde la ingeniería offshore.
TotalEnergies (2024)	Documento institucional	França	Accesibilidad digital	Programa corporativo de accesibilidad digital e inclusión.	Ampliación de las estrategias inclusivas en el sector energético.

Elaboración propia a partir de la presente investigación

El análisis demostró que la inclusión de personas con discapacidad aún enfrenta barreras importantes en entornos laborales de alta complejidad. Los principales obstáculos están relacionados con factores organizacionales, estructurales y actitudinales, más que con las limitaciones funcionales de los trabajadores. La literatura destaca la necesidad de fortalecer prácticas institucionales inclusivas y ampliar estrategias de adaptación de los entornos ocupacionales.

Los estudios evidencian que los entornos offshore presentan limitaciones estructurales que dificultan la accesibilidad, como escaleras verticales, pasillos estrechos, áreas confinadas y exigencias de evacuación de emergencia. Además, los factores humanos, la cultura organizacional y la percepción del riesgo influyen directamente en los procesos de inclusión de trabajadores con discapacidad en entornos offshore de alta complejidad.

En relación con el clima organizacional, la ergonomía y los factores humanos, se evidenció que la efectividad de las políticas de inclusión depende directamente de la cultura institucional de las empresas y de la forma en que la diversidad y la accesibilidad se incorporan a las prácticas organizacionales. Los entornos laborales más inclusivos tienden a favorecer el sentido de pertenencia, la cooperación y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, mientras que las estructuras organizacionales más rígidas pueden ampliar los procesos de exclusión. Asimismo, la literatura en ergonomía destaca la importancia de integrar accesibilidad, factores humanos y gestión de riesgos en la planificación de las actividades offshore.

Por último, los aspectos relacionados con ESG, ingeniería inclusiva y accesibilidad digital muestran un avance gradual de las políticas corporativas de inclusión en el sector energético. Las empresas del segmento offshore han ampliado iniciativas orientadas a la diversidad funcional, la adaptación de sistemas digitales y la incorporación de la accesibilidad desde la fase de diseño de las plataformas. Se destacan proyectos relacionados con el desarrollo de unidades offshore más accesibles, así como programas institucionales destinados a la adaptación de herramientas digitales y al fortalecimiento de las prácticas de diversidad e inclusión en las organizaciones del sector energético.

Accesibilidad física y movilidad en entornos offshore

La accesibilidad física en el entorno offshore representa un desafío importante para la inclusión de personas con discapacidad. Las plataformas petroleras poseen estructuras verticalizadas, circulación mediante escaleras y áreas compartimentadas, lo que dificulta las adaptaciones de movilidad. Además, el confinamiento y el aislamiento característicos de estas operaciones aumentan las exigencias físicas y operacionales del trabajo. Estos factores hacen más compleja la adaptación del entorno offshore a las necesidades de accesibilidad (Mearns & Flin, 1995).

Las dificultades de movilidad en el trabajo offshore no se limitan a la infraestructura física de las plataformas, sino que también involucran aspectos relacionados con la seguridad operacional y los factores humanos. Los estudios demuestran que los entornos offshore requieren desplazamientos frecuentes entre módulos, respuesta rápida ante emergencias e interacción continua con sistemas de alto riesgo, condiciones que pueden ampliar las barreras para trabajadores con discapacidad física o movilidad reducida (Mearns et al., 2001).

Se observa además que las adaptaciones de accesibilidad en plataformas offshore tienden a realizarse de forma limitada y reactiva, sin la integración sistemática de principios ergonómicos y de diseño universal desde la fase de concepción de las unidades. La literatura sobre seguridad y factores organizacionales en la industria offshore señala que los entornos de trabajo complejos requieren la integración entre infraestructura, gestión organizacional y factores humanos para promover condiciones más seguras e inclusivas (Mearns et al., 2003).

Cultura organizacional y políticas institucionales de inclusión

La cultura organizacional desempeña un papel central en la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore, especialmente debido a las características operacionales y a la elevada cultura de seguridad presente en la industria del petróleo y gas. En los entornos offshore, la valorización de la aptitud física plena y de la capacidad de respuesta rápida ante situaciones de emergencia ha contribuido históricamente a la construcción de culturas organizacionales más restrictivas frente a la diversidad funcional. En este contexto, la inclusión de trabajadores con discapacidad enfrenta con frecuencia barreras relacionadas con estigmas ocupacionales, resistencia institucional y la percepción de incompatibilidad entre la discapacidad y las actividades offshore (FLIN; MEARNES; O'CONNOR; BRYDEN, 2000).

En los últimos años, sin embargo, grandes empresas del sector energético han comenzado a incorporar políticas institucionales de diversidad, equidad e inclusión como parte de sus estrategias corporativas y agendas ESG. Shell Brasil, por ejemplo, implementó la red corporativa enABLE, orientada a la inclusión de profesionales con discapacidad, con acciones relacionadas con la accesibilidad, el desarrollo profesional y la sensibilización organizacional (Shell Brasil, s. f.).

De manera similar, Petrobras aprobó en 2023 una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión aplicable a todo el Sistema Petrobras, estableciendo principios institucionales orientados a la promoción de la diversidad y a la creación de indicadores relacionados con la inclusión de grupos subrepresentados (PETROBRAS, 2023).

A pesar de estos avances institucionales, la literatura evidencia que las políticas corporativas de inclusión no siempre se traducen en cambios efectivos en la cultura organizacional cotidiana. Estudios sobre diversidad e inclusión en entornos de alto riesgo demuestran que las prácticas inclusivas dependen no solo de la existencia formal de políticas corporativas, sino también de procesos continuos de capacitación, liderazgo inclusivo y transformación de las percepciones organizacionales sobre la discapacidad y el desempeño ocupacional (NISHII, 2013).

De este modo, la literatura converge al indicar que la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore depende de la articulación entre políticas institucionales, cultura organizacional y prácticas concretas de gestión del trabajo. La mera adopción formal de programas de diversidad no garantiza, por sí sola, entornos laborales efectivamente inclusivos, siendo necesaria la incorporación de estrategias permanentes.

Políticas públicas y regulación de la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore

En Brasil, la principal referencia normativa en este ámbito es la Ley n.º 8.213/1991, que estableció la obligatoriedad de la reserva de vacantes para personas con discapacidad y trabajadores rehabilitados en empresas con cien o más empleados (BRASIL, 1991). La llamada Ley de Cuotas se consolidó como uno de los principales instrumentos de inclusión laboral en el país, ampliando la responsabilidad de las organizaciones en la promoción de la diversidad y la accesibilidad en el entorno de trabajo.

En el ámbito de la salud ocupacional, la Política Nacional de Salud del Trabajador y de la Trabajadora (PNSTT), instituida mediante la Ordenanza n.º 1.823/2012 del Ministerio de Salud, estableció principios relacionados con la promoción de la salud, la prevención de daños y la reducción de vulnerabilidades en los entornos laborales (BRASIL, 2012). Aunque la política no aborda específicamente las actividades offshore, sus fundamentos se relacionan directamente con la necesidad de construir entornos de trabajo más accesibles, seguros e inclusivos, especialmente en sectores caracterizados por alto riesgo ocupacional y complejidad operativa.

La regulación de la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore también ha sido objeto de debate en la Justicia del Trabajo. Las empresas del sector suelen alegar que las funciones embarcadas requieren plena aptitud física y mental para limitar la aplicación de las cuotas legales. Sin embargo, el Tribunal Superior del Trabajo (TST) ha consolidado el entendimiento de que no existe exclusión genérica de los cargos offshore de la política de cuotas. El tribunal sostiene que la compatibilidad ocupacional debe analizarse de forma individual, considerando ajustes razonables y las condiciones específicas de cada trabajador (TST, 2022).

Otro hito relevante fue la promulgación de la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad (Ley n.º 13.146/2015), que amplió el concepto de accesibilidad y fortaleció la obligación de las organizaciones de eliminar barreras físicas, comunicacionales y actitudinales en el entorno laboral. La legislación incorporó la perspectiva biopsicosocial de la discapacidad, reconociendo que los procesos de exclusión laboral no derivan únicamente de

las limitaciones individuales, sino también de las barreras impuestas por el entorno y por la organización del trabajo (BRASIL, 2015).

A pesar de los avances normativos, la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore aún enfrenta barreras estructurales, organizacionales y científicas. La consolidación de entornos más inclusivos depende del fortalecimiento de la regulación, de la fiscalización y de la integración entre políticas institucionales, salud ocupacional y estrategias de diversidad.

Impactos y desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore

Las plataformas offshore fueron concebidas históricamente con un enfoque en el desempeño operacional, la seguridad de los procesos y la respuesta rápida ante emergencias, lo que ha dado lugar a entornos de elevada complejidad operativa y accesibilidad limitada (Flin et al., 2000). En este contexto, la inclusión de trabajadores con discapacidad depende no solo de adaptaciones físicas, sino también de cambios organizacionales relacionados con la ergonomía, la gestión de riesgos y la cultura de seguridad, dado que los entornos de alto riesgo tienden a reproducir percepciones más restrictivas respecto a la diversidad funcional (Mearns et al., 2004).

A pesar de las barreras existentes, el sector offshore ha ido incorporando gradualmente principios de accesibilidad e inclusión en nuevas unidades y estrategias corporativas. Petrobras desarrolla el proyecto “Plataforma de los sueños para todas las personas”, orientado a las futuras plataformas P-84 y P-85, con previsión de operación en 2028 en la Cuenca de Santos (Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás [IBP], 2025). La iniciativa contempla adaptaciones de accesibilidad desde la fase de ingeniería, incluyendo mejoras en la circulación interna, camarotes adaptables y adecuaciones en áreas comunes.

Paralelamente, empresas globales del sector energético han ampliado programas corporativos relacionados con la accesibilidad y la inclusión. TotalEnergies, por ejemplo, implementó el “Multiannual Digital Accessibility Scheme 2024–2026”, un programa orientado a la adaptación de plataformas digitales, sistemas corporativos y herramientas de trabajo para trabajadores con discapacidad (TotalEnergies, 2024). Asimismo, Shell ha desarrollado iniciativas relacionadas con la inclusión de trabajadores con discapacidad auditiva, incluyendo experiencias de comunicación accesible y adaptación de funciones operativas (Shell, 2025).

En este escenario, la efectividad de la inclusión en el trabajo offshore depende de la integración entre ingeniería accesible, ergonomía, políticas institucionales y transformación de la cultura organizacional (Johnsen et al., 2017). La adopción de principios inclusivos desde la concepción de las plataformas contribuye a reducir las barreras asociadas a la percepción de incompatibilidad entre la discapacidad y las actividades embarcadas, favoreciendo entornos más accesibles, diversos y sostenibles.

Discusión

Los hallazgos indican que la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore aún es limitada, especialmente en funciones embarcadas. La elevada complejidad operativa y la fuerte cultura de seguridad mantienen la asociación entre las actividades offshore y la plena aptitud física (Mearns et al., 2001), reforzando percepciones de vulnerabilidad ocupacional incluso ante avances en accesibilidad y adaptación de los entornos de trabajo.

Los resultados corroboran estudios brasileños que indican que las principales barreras para la inclusión de personas con discapacidad derivan principalmente de factores organizacionales, arquitectónicos y actitudinales (Simonelli & Jackson Filho, 2017). En el entorno offshore, estas dificultades se vuelven más complejas debido a las características de las plataformas, como la intensa circulación vertical, el confinamiento y los estrictos protocolos de emergencia. De este modo, la inclusión en el sector requiere la integración entre accesibilidad, ergonomía y gestión de riesgos ocupacionales.

Otro aspecto relevante identificado se refiere a la influencia de la cultura organizacional en los procesos de inclusión. Estudios sobre seguridad operacional en la industria offshore demuestran que los factores humanos y organizacionales ejercen un impacto directo en el comportamiento ocupacional, la percepción del riesgo y las relaciones de trabajo (Mearns et al., 2003). Los entornos organizacionales excesivamente rígidos o centrados exclusivamente en el desempeño operativo pueden dificultar la consolidación de prácticas inclusivas, reforzando procesos de exclusión simbólica y resistencia institucional a la diversidad funcional.

En este sentido, los resultados también dialogan con estudios relacionados con el clima organizacional inclusivo. Nishii (2013) destaca que los entornos institucionales basados en la inclusión favorecen el sentido de pertenencia, la cooperación y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el trabajo. Aunque el sector offshore presenta especificidades operativas relevantes, la construcción de culturas organizacionales más inclusivas puede contribuir a la reducción de barreras actitudinales históricamente asociadas a las personas con discapacidad en actividades de alta complejidad operativa.

La discusión sobre accesibilidad en el entorno offshore involucra aspectos de ergonomía y factores humanos. Estudios indican que la industria del petróleo prioriza con frecuencia cuestiones técnicas y operacionales en detrimento de los factores ergonómicos (JOHNSEN; KILSKAR; FOSSUM, 2017). Esto refuerza la importancia de incorporar principios de accesibilidad universal desde la fase de ingeniería y planificación de las plataformas, favoreciendo entornos más inclusivos y reduciendo la necesidad de adaptaciones posteriores.

Además, se observa un avance gradual de las estrategias corporativas de diversidad e inclusión en el sector energético global, con la accesibilidad y la diversidad funcional integradas en las agendas de sostenibilidad corporativa. Las evidencias indican que las organizaciones con mayor madurez en prácticas ESG tienden a ampliar iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, fortaleciendo prácticas organizacionales más inclusivas (Quartucci & Branco, 2024).

Limitaciones del estudio

La revisión presenta limitaciones relacionadas con su naturaleza narrativa, la ausencia de un protocolo sistemático y la falta de evaluación formal de la calidad metodológica de los estudios incluidos, lo que puede generar sesgos de selección e interpretación. La heterogeneidad metodológica y conceptual también limita la comparabilidad de los hallazgos, además de la posibilidad de no identificación de estudios relevantes debido a las estrategias de búsqueda utilizadas.

No obstante, estas limitaciones fueron parcialmente reducidas mediante criterios de elegibilidad previamente definidos y un proceso estructurado de selección, cribado y síntesis de los datos.

Conclusiones

La presente revisión evidencia que la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo offshore aún se encuentra limitada por desafíos estructurales, organizacionales y culturales asociados a la industria del petróleo y gas. A pesar de los avances normativos, persisten barreras vinculadas a la cultura organizacional, a la percepción de riesgo y a la exigencia histórica de plena aptitud física, lo que contribuye a la baja representatividad de este grupo. En este sentido, la inclusión no depende únicamente de adaptaciones físicas, sino también de transformaciones institucionales y actitudinales.

En el ámbito de la accesibilidad física, muchas plataformas offshore fueron diseñadas priorizando el desempeño operacional, la seguridad de procesos y la respuesta a emergencias, sin la incorporación inicial de principios de diseño universal. Esto genera barreras como la circulación vertical intensa, la compartimentación técnica y las limitaciones de evacuación, que dificultan la movilidad de trabajadores con discapacidad. Sin embargo, estas restricciones pueden ser mitigadas mediante ajustes razonables, planificación ergonómica y la incorporación de la accesibilidad desde la fase de diseño de los proyectos offshore.

La revisión también evidencia el fortalecimiento progresivo de las políticas corporativas de diversidad, equidad e inclusión en el sector energético, donde la accesibilidad comienza a integrarse en estrategias de sostenibilidad, responsabilidad social y prácticas ESG. Paralelamente, el marco normativo brasileño, especialmente la Ley de Cuotas, la Ley Brasileña de Inclusión y la Política Nacional de Salud del Trabajador y de la Trabajadora, resulta fundamental para ampliar el debate sobre inclusión laboral y reforzar la garantía de derechos en el contexto offshore.

Finalmente, se observa una significativa escasez de estudios científicos centrados específicamente en la inclusión de personas con discapacidad en plataformas offshore brasileñas, lo que limita la producción de evidencia para subsidiar políticas públicas, estrategias institucionales y prácticas de salud ocupacional en el sector. En este sentido, se destaca la necesidad de ampliar investigaciones interdisciplinarias sobre accesibilidad, ergonomía, factores humanos e inclusión en el entorno offshore, integrando seguridad operacional, salud laboral y diversidad funcional, con el fin de promover ambientes de trabajo

más inclusivos, sostenibles y alineados con los principios contemporáneos de equidad y valorización de la diversidad.

Referencias

- Alves, P. P. H., Bezerra, H. J. S., & Torres, T. de L. (2022). Inclusão de trabalhadores com deficiência: Revisão integrativa. *Psicologia: Teoria e Prática*, 24(2), Article ePTPSP13655. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSP13655.en>
- Associação Brasileira de Normas Técnicas. (2020). *Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos* (ABNT NBR 9050:2020, versão corrigida: 2021). <https://www.abntcolecao.com.br/mpf/pdfview/viewer.aspx?Q=9352FCC16801CBDE21972FF4007F5BC7212EBDEE38E1BE1C15FE5D2B69B57C5F>
- Bobsin, T. S., Camilo, S. P. O., & Cardoso, L. (2023). Supported employment as a driver for the social inclusion of people with disabilities in the labor market. *Work*, 76(1), 289–301. <https://doi.org/10.3233/WOR-220563>
- Brasil. (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Recuperado el 1 de marzo de 2026, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- Brasil. (2015). *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Diário Oficial da União. Recuperado el 8 de febrero de 2026. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Brasil. Ministério da Saúde. (2012). *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012: Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Diário Oficial da União, seção 1, 46–51. https://saude.es.gov.br/media/CEREST/site%20-%20Portaria_1823_12_institui_politica.pdf
- Brasil. Ministério do Trabalho. (2018). *Norma Regulamentadora nº 37: Segurança e saúde em plataformas de petróleo*. Recuperado el 19 de enero de 2026, de <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-37-nr-37>
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science*, 34(1–3), 177–192. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
- Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás. (2025, 25 de septiembre). *A Plataforma dos Sonhos para todas as pessoas: Como a Petrobras está redesenhando o offshore com inclusão e propósito*. <https://www.ibp.org.br/hub-de-conhecimento/noticias/a-plataforma-dos-sonhos-para-todas-as-pessoas-como-a-petrobras-esta-redesenhando-o-offshore-com-inclusao-e-proposito/>
- Johnsen, S. O., Kilskar, S. S., & Fossum, K. R. (2017). Missing focus on human factors—organizational and cognitive ergonomics—in the safety management for the petroleum industry. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part O: Journal of Risk and Reliability*, 231(4), 400–410. <https://doi.org/10.1177/1748006X17698066>
- Mearns, K., & Flin, R. (1995). Risk perception and attitudes to safety by personnel in the offshore oil and gas industry: A review. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 8(5), 299–305. [https://doi.org/10.1016/0950-4230\(95\)00032-V](https://doi.org/10.1016/0950-4230(95)00032-V)
- Mearns, K., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (2001). Human and organizational factors in offshore safety. *Work & Stress*, 15(2), 144–160. <https://doi.org/10.1080/026783701102678370110066616>

- Mearns, K., Rundmo, T., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (2004). Evaluation of psychosocial and organizational factors in offshore safety: A comparative study. *Journal of Risk Research*, 7(5), 545–561. <https://doi.org/10.1080/1366987042000146193>
- Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41(8), 641–680. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00011-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00011-5)
- Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: Percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(Suppl. 2), S21–S32. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600003>
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: Cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549–2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- Petrobras. (2023). *Política de diversidade, equidade e inclusão*. https://petrobras.com.br/documents/d/f3a44542-113e-11ee-be56-0242ac120002/politica-de-diversidade-equidade-e-inclusao_setembro-2023?download=true
- Quartucci, G. M., & Branco, M. E. M. de A. D. C. (2024). O impulso “ESG” e a diversidade e inclusão nas empresas mais sustentáveis da bolsa de valores brasileira. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 27(2), 157–186. <https://doi.org/10.51341/cgg.v27i2.3171>
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 545–564. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>
- Santos, J. C., & Freitas, M. N. de C. (2025). Ações de prevenção e de inclusão relacionadas a pessoas com deficiência adquirida devido a acidentes de trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 28, Article e-222032. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2025.222032>
- Sarsur, A. M., Nunes, S., Silva, J. F. da, & Amorim, W. A. C. de. (2023). Inclusão de pessoas com deficiência: A perspectiva da área de recursos humanos. *Revista de Ciências da Administração*, 25(65), 1–20. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2023.e79968>
- Shell Brasil. (s. f.). *enABLE*. Recuperado el 25 de febrero de 2026. <https://www.shell.com.br/sobre-a-shell/diversidade-e-inclusao/pessoas-com-deficiencia.html>
- Shell. (2025, 9 de octubre). *Global diversity, equity and inclusion*. Recuperado el 25 de febrero de 2026. <https://www.shell.com/who-we-are/diversity-equity-and-inclusion.html>
- Simonelli, A. P., & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: Uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 855–867. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>
- TotalEnergies. (2024). *Multiannual digital accessibility scheme TotalEnergies 2024–2026*. https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2021-09/Multiannual_Digital_Accessibility_Scheme_TotalEnergies.pdf
- Tribunal Superior do Trabalho. (2022, 21 de septiembre). *Empresa marítima terá de cumprir cota legal de pessoas com deficiência*. <https://www.tst.jus.br/-/empresa-mar%C3%ADtima-ter%C3%A1-de-cumprir-cota-legal-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia>
- Yoshihara, L. M. K., Correa, V. R. da C., & Silva, T. N. R. da. (2022). Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: Estudo da comunicação. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 32(1–3), Article e203878. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v32i1-3pe203878>



Todos los contenidos de la revista **Ergonomía, Investigación y Desarrollo** se publican bajo una [Licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional](#) y pueden ser usados gratuitamente, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia