



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços

Belo Horizonte
17 a 20 de outubro de 2006

Sessões de Comunicações

Realização:



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE AVALIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Fabíola Fernanda do Patrocínio

Instituto Esther Assunção

Lúcio Mauro dos Reis

Centro Universitário Newton Paiva

Centro Especializado Nossa Senhora da Assumpção

Rodovia Fernão Dias, BR – 381/ Km 483 – Bairro Jardim Petrópolis – Betim - Brasil

(31) 3592 1722 / 9179 5606

lmrpemr@yahoo.com.br

A relação entre as pessoas com deficiência e a vida social passou por mudanças significativas nos últimos anos, porém, acreditar que os preceitos de igualdade são cumpridos, ainda é algo distante. A sociedade passa por mudanças e, assim, novas perspectivas são apresentadas para que a inclusão das pessoas com deficiência comece a se tornar uma realidade.

Segundo Kanner (1964), a única ocupação dada às pessoas com deficiência na Idade Média era de bobos da corte, palhaços e outros. Tal ocupação era direcionada principalmente para aqueles que possuíam deficiência mental, enquanto quem tinha deficiência física vivia a prisão do próprio corpo. Um dos mitos é que os cegos seriam videntes e, quando não possuíam esse “dom”, eram abandonados pelas ruas e entregues à mendicância.

Desde a Antigüidade, o trabalho não era destinado às pessoas com deficiência. Seu único ganho era em atividades não produtivas, fora dos meios de produção e, longe de serem trabalhadores, eram vistos como excluídos desde o nascimento, pois a idéia de incapacidade sempre rondou a deficiência.

Conforme Nambu (2003), o contexto sociopolítico e econômico tem se esforçado para as recentes mudanças que propiciam a inclusão das pessoas com deficiência; com isto, o cenário atual é de grande expectativa e já inspira alterações na visão social em relação às pessoas com algum tipo de deficiência. O Decreto 3.298, de 20/12/99, anuncia uma mudança institucional da condição das pessoas com deficiência no Brasil e agrega possibilidades de uma política inclusiva, com respeito aos direitos de um grupo social tradicionalmente excluído em nossa sociedade.

DISCUSSÃO

As novas perspectivas de inclusão poderiam nos remeter a diversos exemplos históricos e de comprovação de que atividades diversas como trabalho, educação e vivência social, são necessárias e possíveis às pessoas com deficiência. As iniciativas como as de Ed Roberts e Adolf Ratzka foram o grande estopim para uma sociedade inclusiva.

A situação começou a mudar em 1962 quando um grupo de 7 pessoas com deficiências muito severas (tetraplegia em sua maioria) resolveu agir. Edward V. Roberts (ou simplesmente **Ed Roberts**) era o líder do grupo. Devido à sua tetraplegia severa em consequência da poliomielite que teve aos 14 anos de idade, Ed Roberts não movia nenhuma parte do seu corpo exceto a boca e os olhos. Para respirar, ele tinha que ficar deitado dentro de um pulmão de aço (um enorme "tanque", como ele gostava de chamar) à noite, e sentado fora do "tanque" mas com um respirador portátil durante algumas horas do dia. (SASSAKI,1991)

Conforme Sasaki (1991), a iniciativa de Ed Robert nos Estados Unidos foi decisiva e, mesmo com todas limitações no corpo, dava liberdade a seu ideal de fazer cumprir seus direitos. Estudou, trabalhou e viveu, mas para isto foi lhe dado o direito de acesso, desde rampas, até cuidados pessoais.

Adolf Dieter Ratzka estudou nos Estados Unidos e levou o ideal do *movimento vivo independente*¹, fundado por Ed Robert, para Estocolmo. Ele também era usuário de serviços especializados, pois apresentava seqüelas de *poliomielite*² e tinha limitações para suas atividades diárias e seus cuidados pessoais.

O debate, e até mesmo as práticas atuais relacionadas à inclusão social das pessoas com deficiência, são, provavelmente, frutos de iniciativas individuais ou coletivas, como estas, das quais Ratzka foi precursor. Tais práticas inclusivas são desafiadoras, pois confrontam-se com sistemas culturais excludentes e cristalizados. Os desafios são a busca pelo rompimento de crenças e valores que mantêm as pessoas com deficiência em posição de marginalidade social.

Em relação à inclusão no trabalho, muitas empresas no Brasil concebem a experiência de contratar trabalhadores com deficiência como uma vivência nova, por não terem o hábito de potencializar esta mão-de-obra, como aponta a pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, *Retratos da deficiência no Brasil*, realizada em 2003 que aponta: no universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando apenas 2,05% do total de empregados.

O presente trabalho visa a discutir a questão da análise de acessibilidade dos *postos de trabalho*³, como ação que precede a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas. A principal discussão que se pretende fazer é em relação à relevância desta ação e sua ordem dentro da seqüência das demais etapas que compõem o processo de inclusão no trabalho. Além disso, serão levantadas as seguintes questões: há um favorecimento quando a avaliação dos postos de trabalho ocorre antes mesmo de se conhecerem os trabalhadores com deficiência? A prática de avaliar postos de trabalho está a favor do processo de inclusão, ou representa a repetição de uma atitude que exclui os trabalhadores em função do tipo de deficiência que possuem? Para tanto a discussão partirá da

¹Ocorrido nos EUA ainda na Década de 80 para pessoas idosas, deficientes ou com necessidades especiais, é um movimento de direitos civis internacional das pessoas com inaptidões.

² Poliomielite ou "paralisia infantil" é uma doença infecto-contagiosa viral aguda, caracterizada por um quadro clássico de paralisia flácida de início súbito. O déficit motor instala-se subitamente e a evolução desta manifestação freqüentemente não ultrapassa três dias.

³ Tem a finalidade de observar os aspectos ergonômicos, ambientais, psicológicos e sociais que envolvem o trabalho.

análise de um caso de inclusão no trabalho e da articulação teórico-empírica desse fato.

O objetivo deste trabalho é constituir um ponto de partida para trabalhos posteriores que propiciem uma ação metodológica mais apurada e pautada no conhecimento científico. No entanto, este momento é fundamental para abrir uma discussão mais detalhada do fato, podendo assim trazer como resultado os próximos passos desta indagação e, com isto, obter informações que culminem na constatação das hipóteses aqui discutidas. *A priori*, este trabalho pretende, através do estudo de um caso e pesquisa bibliográfica, apontar novas diretrizes para pensar a avaliação dos postos de trabalho de maneira mais crítica.

“O posto de trabalho é o local onde nos organizamos para desempenhar as atividades laborativas.” (TRIBUNAL REGIONAL DO RJ, 2005). Como propõe o documento publicado pelo TRT (TRIBUNAL REGIONAL) do Rio de Janeiro, o posto de trabalho é um local onde nos organizamos. Assim sendo, se o sujeito se organiza em seu posto de trabalho, é também a partir dele que seu desempenho deve ser avaliado. Considerando que a adaptação é um processo gradual e *in loco*, a inclusão de trabalhadores com deficiência deveria ser mais humanizada e ampliada, permitindo que estes sejam agentes transformadores do ambiente de trabalho e não modelados por ele.

Abranches (2000) diz que “*inclusão dá trabalho*” e não é um processo fácil, pois implica a inclusão de um, depois outro, e com isto o processo de inclusão possibilita trabalho para muitas pessoas. Acredita-se que este pressuposto seja um fator que espelhe a realidade do processo inclusivo, e, portanto, a trajetória do *trabalho inclusivo* é mesmo árdua e cheia de armadilhas. Sabe-se que, muitas vezes, o cidadão não pode escolher seu trabalho porque a realidade social é difícil, o desemprego é um fato real. Entretanto, há possibilidades para a pessoa que não apresenta nenhum comprometimento físico, mental e/ou sensorial estar exercendo atividades que não sejam laborativas, mas que dêem satisfação em sua execução. Quanto às pessoas com deficiência, qual é o seu lugar e as suas possibilidades no mercado de trabalho?

Vidal (2002) acredita que a análise do posto de trabalho visa a adaptar o trabalho ao homem, no máximo um equilíbrio entre ambos, e não o contrário. Pode-se dizer que uma adaptação atropométrica primeiramente deve ser um facilitador do

trabalho e não um critério de seleção. Sabe-se que o Decreto-lei 3.298/99 preconiza acessibilidade para a pessoa com deficiência ao e no ambiente de trabalho. Com a avaliação prévia dos postos de trabalho, torna-se difícil obter das empresas o cumprimento das premissas de acessibilidade previstas no instrumento legal supracitado. Ou seja, o caminho mais cômodo tende a ser o preferido: contratar profissionais com limitações que não demandem adaptações mais significativas no ambiente de trabalho.

É possível identificar que em processos seletivos convencionais, onde os candidatos não possuem deficiência, as etapas diferem daquelas propostas para candidatos com deficiência, culminando em desvantagem para os últimos. Isto ocorre porque a avaliação prévia de postos de trabalho funciona como uma espécie de mapa que define quais espaços podem ser ocupados pelos trabalhadores com deficiência.

As ferramentas da ergonomia, para avaliação de postos de trabalho, excetuando-se a teoria de riscos, são instrumentos de melhoria da qualidade de vida do trabalhador. A avaliação do posto de trabalho, como parte do processo de treinamento e adaptação, já foi experimentada em um estudo de caso por Oliveira & Reis (2005), e o resultado permitiu ajustes às condições do trabalho, proporcionando melhor adaptação dos trabalhadores com deficiência à função a ser exercida. Conforme Oliveira & Reis (2005), este processo foi proposto à empresa nos primeiros contatos, permitindo melhor observação da influência das condições de trabalho nos candidatos e, também, uma avaliação das potencialidades destes, que antes não foram previstas, uma vez que não haviam trabalhado e as dúvidas eram muitas com relação à adaptação.

A avaliação é um processo que visa a classificar, tendo em vista que, ao longo de qualquer processo seletivo ou mesmo na educação profissional, ela já ocorre. Sendo assim, supostamente, os possíveis candidatos que passam por ela, antes mesmo de serem selecionados, já são submetidos ao crivo que dá destaque ao posto de trabalho concorrido. Segundo Abranches (2000), “avaliação é um processo contínuo que vai desde a 1ª entrevista até o encaminhamento ao emprego, sempre direcionando o trabalho e não o impossibilitando...”. Isto acontece na educação profissional. Mas, no que se refere à contratação de trabalhadores com deficiência, observa-se que os postos de trabalho são alvos de uma avaliação que

precede os candidatos e ocorre num momento inicial; por isto, a ação é sutil, mas ainda assim, excludente. O *estigma*, como diz Goffman (1980), impede o aparecimento da identidade e torna a mesma deteriorada, os dotes e o desenvolvimento de habilidades é algo da ordem do *impossibilitado*. O sujeito pode buscar formas de se adaptar ou ser auxiliado por instrumentos que possibilitem sua inserção no trabalho. Com isto, não é necessário escolher o trabalho para ele, mas sim deixar fluir o talento e a criatividade próprios da natureza humana, sem podar a criatividade e as potencialidades desse sujeito que, possivelmente, já está sendo inserido no caminho da alienação. Dejours (1994) diz que não é o trabalho que adoce o indivíduo, mas sim sua organização. Desta forma, o processo de inclusão de trabalhadores com deficiência pode ser um fator alienante, já que o sujeito não tem, ao menos, a perspectiva de escolher as tarefas que executará na empresa. Seu limite não é só físico, mental ou sensorial; é, na verdade, fruto dos procedimentos que envolvem sua entrada no mundo do trabalho. As diferenças fazem surgir novos meios de seleção e novas formas de ver pessoa com deficiência, e, assim, o destaque à diferença é o resultado de tantos cuidados na escolha do trabalho que fizeram para ela.

O objeto desta discussão não apresenta a refutação da avaliação dos postos de trabalho, mas questiona a ordem e a finalidade com que ela ocorre no processo de inclusão. A importância da avaliação é inquestionável, tendo em vista que um de seus objetivos é visar a uma melhor adaptação do indivíduo à função a ser exercida, conforme destaca Dejours & Abdouchely (1994), em seu livro *Psicodinâmica do Trabalho*. Mas não se deve levar em conta todos os fatos e aspectos que envolvem tal procedimento, ressaltando que sua utilização pode ser repensada pela ótica do *inserido* e, como diria Thomas Khun⁴, a manifestação do *objeto*⁵ que fala e apresenta sua própria demanda, basta somente observá-lo.

Tomando como modelo as novas ferramentas da gestão de recursos humanos, o mercado requer um profissional que tenha flexibilidade, criatividade e que supere dificuldades em seu dia-a-dia, entre outros atributos. Deve-se pensar que a inclusão das pessoas com deficiência seja um meio não só de colocação

⁴ Um dos teóricos da Escola de Frankfurt, filósofo Social, que estudava a quebra do paradigma científico mecanicista ou mesmo sua mudança, visando a adequar ao objeto das ciências humanas e sociais.

⁵ O termo objeto representa o foco de estudo, de acordo com o método acadêmico-científico.

profissional, mas uma forma de preparação para o mundo do trabalho, podendo almejar novos horizontes a partir de novas competências. Tomando como base o caso de inclusão citado por Oliveira & Reis (2005), um dos candidatos inseridos em uma empresa iria ser contratado como auxiliar de produção e, na falta de um colega, passou a controlar a qualidade das peças que ali levavam uma camada de tinta e seguiam para grandes empresas. Como o caso era de uma pessoa com retardo mental associado à deficiência física, com comprometimento dos membros inferiores, se fosse levada em conta a avaliação do posto de trabalho, esse rapaz não poderia demonstrar sua competência e suas habilidades.

APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

Caso M⁶

Trata-se de um processo de inclusão de uma pessoa com deficiência no trabalho. Este caso tem como objetivo servir de referência para a reflexão pretendida pelo presente trabalho.

A empresa Alfa⁷ decidiu contratar um profissional para a função de Telefonista/Recepcionista. Para tanto, buscou os serviços de uma instituição especializada em coordenar processos de inclusão de trabalhadores com deficiência em empresas privadas. O processo foi iniciado com a descrição do perfil elaborado pela empresa e conduzido por uma profissional da área de Psicologia.

A psicóloga questionou à empresa se havia algum candidato pré-selecionado para ocupar a vaga. A representante da empresa respondeu que, no último processo seletivo para a referida função, a candidata M fora selecionada. No entanto, segundo a avaliação prévia do posto de trabalho, a candidata não pôde ser contratada devido à incompatibilidade do posto de trabalho com as limitações visuais apresentadas.

Características da função: telefonia e recepção, envolvendo uso de aparelho PABX, uso de material escrito como listas telefônicas e agendas diversas.

⁶ M é um nome fictício da candidata com deficiência visual, protagonista do caso relatado.

⁷ Nome fictício para a empresa privada, do ramo de serviços, onde aconteceu o caso aqui relatado.

Características de M: pessoa com baixa visão, sexo feminino, 27 anos de idade, concorrente ao primeiro emprego.

A psicóloga solicitou à empresa uma nova avaliação da candidata, com intuito de compreender melhor os tipos de limitações e buscar soluções para seu acesso ao trabalho, já que, do ponto de vista das habilidades básicas necessárias à função, a mesma se mostrava apta; porém, a falta de recursos adaptativos impossibilitava a execução de algumas tarefas.

A solicitação da psicóloga foi aceita, e o processo decorreu com o seguinte propósito:

- o conhecer as limitações da candidata e os pontos críticos relacionados às exigências funcionais daquele posto de trabalho;
- o conhecer o posto de trabalho, verificando sua acessibilidade para trabalhadores com baixa visão, as possibilidades de adaptação de processos, equipamentos e instrumentos de trabalho a serem implementados.

A candidata foi convidada para uma entrevista e a psicóloga informou o objetivo daquele contato, ou seja, ambas tentarem alternativas que possibilitassem a M ser contratada na empresa Alfa.

Um aspecto relevante em qualquer processo de inclusão social de pessoas com deficiência é que as categorias de deficiência não devem ser compreendidas como mecanismo para igualar os sujeitos. Desta forma, não é viável propor afirmações do tipo: a função X pode ser exercida por pessoas cegas, surdas, entre outras, ou a função Y só pode ser exercida por trabalhadores com deficiência física, por exemplo. O proposto com M foi exatamente a desconstrução desta equação que parece ser representada na relação (deficiência X função=exclusão). Como afirma Mantoan (2003), há um risco considerável de selecionar as pessoas em função das deficiências que possuem: *“Mas um dos argumentos sobre a impossibilidade prática da inclusão total aponta os casos de alunos com deficiências severas, múltiplas, notadamente a deficiência mental e os casos de autismo.”* (MANTOAN, 2003, p.37).

No trabalho realizado na empresa Alfa, não foi considerado se uma pessoa com baixa visão poderia desempenhar a função de telefonista, mas se M, pessoa com baixa visão, poderia exercer a referida função. Quando se faz este

questionamento a partir da realidade do sujeito, e não a partir de uma categoria de deficiência, pode-se construir uma prática inclusiva.

Na entrevista com M, algumas limitações foram identificadas: não conseguia ler os números dos ramais, não identificava sinais luminosos do aparelho de PABX, havia comprometimento na leitura das agendas e listas telefônicas.

Diante da constatação de que o posto apresentava pouca acessibilidade para a candidata, a psicóloga propôs à empresa realizar algumas adaptações nos procedimentos de trabalho e no teclado do aparelho telefônico.

Diante da disponibilidade da empresa, aliada às contribuições da própria candidata que apontava suas dificuldades e possibilidades, a psicóloga conseguiu implementar com sucesso as modificações no posto de trabalho.

Ao final do processo, foi elaborado um relatório para a empresa contendo as principais alterações. A empresa acatou todas as considerações proposta no relatório e efetuou as mudanças necessárias. Desta forma, M foi contratada e permanece na empresa Alfa há um ano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na verdade, o objeto deste estudo levou a uma constatação, também detectada em outros casos estudados, de que a avaliação de acessibilidade de postos de trabalho, quando baseada em categorias de deficiência, pode reduzir as possibilidades de construção de um processo inclusivo.

A visão pragmática é restritiva e nos remonta ao relógio de Descartes, pois a realidade é construída e moldada a partir do modelo positivista/mecanicista, e a posição das peças é algo prévio, supondo um modelo único de funcionamento. A adoção de métodos que utilizam como prioridade a avaliação de postos de trabalho, previamente ao conhecimento do sujeito, pode significar uma conduta também mecanicista e, com isto, conforme Adorno e Horkheimer (1985), estar mutilando esse sujeito, sendo ele privado do acesso aos meios produtivos. Adorno e Horkheimer (1985) abordam a manutenção desta postura como uma regressão aos

momentos históricos, nos quais a pessoa com deficiência era destituída de seu direito a uma vida socialmente ativa e produtiva.

O principal objetivo deste estudo é resgatar os ideais inclusivos. Diante disso, a expectativa que se tem é de que empregadores, profissionais e técnicos envolvidos em processos de contratação de trabalhadores com deficiência, possam repensar suas práticas. Por outro lado, é importante considerar que, conforme sugere Goffman (1980), cada pessoa constrói uma maneira peculiar de lidar com a própria deficiência, o que implica atitudes diferenciadas por parte de trabalhadores, mesmo quando pertencem a uma categoria de deficiência.

Portanto, a oportunização é uma das condições para inclusão no trabalho, sendo entendida como possibilidade de acesso aos cargos e funções das Instituições empregadoras que priorizam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Pode-se concluir este estudo pensando que é viável resgatar a importância da avaliação do posto de trabalho, porém, como instrumento que esteja a favor das pessoas com deficiência e não como uma ação segregadora e excludente.

Considerando que um dos princípios da inclusão social é a relação de equidade, ou seja, igualdade que pressupõe o respeito à diferença, a inclusão no trabalho deve ser mais próxima possível de um processo convencional, como uma proposta que oportunize ao sujeito o acesso ao trabalho.

O estudo apresentado permite entender que a avaliação de postos de trabalho é necessária, mas não de forma precipitada ou antecipatória, o que limita as possibilidades de uma ação inclusiva.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W; HORKHEIMER, Max. **A dialética do esclarecimento:** fragmentos filosóficos. Tradução Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

BRASIL. **Constituição da República Federativa.** Brasília: Diário Oficial da União, nº 191-A, 5 de outubro de 1988.

_____. **Lei nº 7853 de 24 de outubro de 1989.** Dispõem sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência; sua integração social; sobre a Coordenadoria Nacional pela Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE; institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas.

_____. **Decreto nº 3298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei 7853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELY, E. **Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

FUNDAÇÃO João Pinheiro. **Relatório final:** Pesquisa sobre atenção à pessoa com deficiência no Município de Betim-MG. Belo Horizonte, 2005.

FUNDAÇÃO Getúlio Vargas. **Retratos da deficiência no Brasil.** Rio de Janeiro, 2003.

GOFFMAN, Erving. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980. 158p.

NIRJE, Bengt. The normalization principle and its human management implications. In: KUGEL, R.; WOLFENBERGER, W. **Changing patterns in residential services for the mentally retarded.** Washington, Dc: President's Committee on Mental Retardation, 1969.

KANNER, Léo. **A history of the care and study of the mentally retarded.** Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher. 1964. 150 p.

MANTOAN, Maria Teresa Egler. **Inclusão escolar:** o que é? Por quê? Como fazer? São Paulo: Moderna, 2003.

NAMBU, Thaís Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo:** guia prático para profissionais de recursos humanos/ por Thaís Suemi Nambu; revisão de Maria Salete Aranha.- São Paulo: Sorri-Brasil; Brasília: CORDE, 2003. (série Coleção Estudos e Pesquisas na área da Deficiência; v.10).

OLIVEIRA, Marcos Clayton; REIS, Lúcio Mauro dos. Inclusão Profissional de pessoas com deficiência: o caso do instituto Ester Assumpção. In: SEMINÁRIO

INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA AÇÕES INCLUSIVAS DE SUCESSO,3.,2004, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica, 2005.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas - ONU. **Resolução XXX / 3447**. Aprovada pela Assembléia Geral de 09 de dezembro de 1975

ORGANIZAÇÃO Mundial de Saúde - OMS, Secretariado Nacional de Reabilitação. **Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps)**: um manual de classificação das conseqüências das doenças (CIDID). Lisboa: SNR/OMS, 1989.

PESSOTI, Isaias. **A loucura e as épocas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1995. 206p.

RATZKA, Adolf Dieter. **Costs and Benefits of Accessible Environments**. Report of the International Expert Seminar 'Building Concept for the Handicapped' in Stockholm, April 10-12, 1984. Stockholm: The Royal Institute of Technology, Dept. of Building Function Analysis.

_____. **The Cost of Disabling Environments: A Cost Revenue Analysis of Installing Elevators in Old Houses**. Stockholm: Swedish National Council for Building Research, D9, 1984.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Pessoas com deficiências severas deixaram o isolamento social há 20 anos**. Integração, São Paulo, v. 4, n. 15, p. 13-14, dez. 1991.

_____. **Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003. p. 12-16.

TRIBUNAL Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. **As Posturas e os Postos de trabalho**. Núcleo Permanente de Ergonomia. Disponível em <<http://www.trtrio.gov.br/Administrativo/Nuperg/posturas.htm>>. Acesso em 06/06/2006.

VIDAL, Mario Cesar. **Ergonomia na empresa: útil, pratica e aplicada**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Virtual Cientificam, 2002.