

O portador de deficiência entre a conquista do trabalho e o desafio pela inclusão em postos ergonomicamente adaptados

M.Sc. Jeovana Nunes Ribeiro (CT/UFPB) jeonurib@yahoo.com.br

Dra. Sarita Brazão Vieira (CT/UFPB) sarita@terra.com.br

Ph.D. Francisco Soares Másculo (CT/UFPB) masculo@ct.ufpb.br

Resumo

O presente artigo é fruto de um trabalho de dissertação de mestrado em Engenharia de Produção na UFPB e traz uma síntese sobre quem são as pessoas portadoras de deficiência, o direito destas ao mercado de trabalho bem como a utilização do método ergonômico por parte das empresas como uma forte contribuição à inserção destas pessoas num trabalho que não agrave a deficiência existente e, conseqüentemente, a saúde dos seus funcionários.

Palavras-chave: Pessoa Portadora de Deficiência; Mercado de Trabalho; Análise Ergonômica do Trabalho.

1. Introdução

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) uma entre dez pessoas é portadora de deficiência física, sensorial, mental ou múltipla. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na pesquisa do Censo 2000 detectou que há cerca de 14,5%, equivalente a 24,5 milhões de brasileiros, que são portadores de algum tipo de deficiência (IBGE, 2003).

Por mais que haja uma luta pela inclusão desta parcela no mercado de trabalho, existe ainda, muitos preconceitos e desconhecimento por parte dos empresários e da sociedade em geral acerca da capacidade laboral das pessoas portadoras de deficiência (PPD's). Isto implica numa exclusão explícita de pessoas que precisam trabalhar, desenvolver suas potencialidades e realizar-se enquanto profissional e pessoal.

Este artigo tem por finalidade analisar os fatores determinantes da inserção destas pessoas no mercado de trabalho mais especificamente, as condições ergonômicas de uma empresa de calçados para recebê-los. Uma vez que o segmento social formado pelas PPD's soma-se aos demais que sofrem com a falta de critérios ergonômicos no planejamento dos ambientes, talvez este seja o mais afetado.

A pretensão deste estudo é contribuir para uma maior adequação às condições de trabalho à saúde destas pessoas, como para o alargamento do campo do serviço social, da psicologia do trabalho, da fisioterapia, entre outras. Não se pretende, neste momento, discutir a questão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho, mas antes, sob o aporte da análise ergonômica do trabalho (AET), analisar uma realidade específica do trabalho das PPD's e os constrangimentos a que se submetem em determinados postos de trabalho, no caso de uma empresa no nordeste brasileiro.

2. A pessoa portadora de deficiência (PPD's)

Segundo a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1983, art. 11, portador de deficiência é "toda pessoa cujas perspectivas de obter e conservar um emprego

adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada" (GUGEL *et al*, 2004).

No Brasil, alguns dados referentes ao percentual dos tipos de deficiência estão distribuídos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) da seguinte maneira: 8,3% mental; 16,7% auditiva; 26,1% deficiência física e motora; e 48,9% têm deficiência visual, desse percentual de visual, 160 mil pessoas não conseguem enxergar.

As deficiências são de origem: 1) pré-natal e 2) peri ou pós-natal. A primeira – denominada, também, congenita – é aquela em que o cidadão já nasce com alguma anomalia. O embrião, após a concepção, leva três meses para se formar definitivamente. É nesta época de formação que pode ocorrer às malformações, oriundas de doenças da mãe ou do feto ou por distúrbios genéticos. A segunda peri ou pós-natal, também, chamada de deficiência adquirida está relacionada em grande parte aos *acidentes* de trânsito, *de trabalho*, acidentes desportivos, tabagismo, maus hábitos alimentares, uso de drogas, sedentarismo, epidemias/endemias, agentes tóxicos, falta de saneamento básico, e violência urbana, que acaba gerando um grande número de deficientes físicos (ALVES, 2000).

O decreto 3.298 de 1999 relata que a pessoa portadora de deficiência é aquela que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II - deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

III - deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer e, h) trabalho.

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Segundo Pastore (2000) as deficiências decorrem de miséria, falta de informação e analfabetismo, inacessibilidade aos serviços de saúde, mesmo os básicos. De forma que as PPD's se concentram nos países mais pobres. No Brasil, as conseqüências do desemprego, da falta de escolaridade, entre outras, avolumam ainda mais esta questão social, isto porque o país se configura numa realidade onde milhões de brasileiros vivem em condições de pobreza e sem o direito de serem meros consumidores de uma cesta básica. Este fato ocasiona uma população subnutrida e carente dos mais diversos tipos de proteínas/calorias imprescindíveis para o organismo, bem como para a geração de filhos saudáveis, alvos das deficiências.

3. O direito das PPD's ao trabalho

A nível mundial, o despertar da atenção para a questão da habilitação e da reabilitação da pessoa portadora de deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial,

quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais. Este fato tornou necessária à própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados. A *OIT* destinou ao assunto duas Recomendações (nº 99, de 1955, e nº 168, de 1983) e uma Convenção (nº 159, de 1983). A Recomendação nº 99, aprovada em 22/06/55, foi o primeiro instrumento da *OIT* a estabelecer um conceito a respeito da pessoa portadora de deficiência. Conceito este, repetido na Recomendação nº 168, de 1983, e aprimorado na Convenção nº 159, de 01/06/1983, ratificada pelo Brasil em 18/05/1990 (OIT, 1997).

Alguns grupos organizados e dirigidos por pessoas portadoras de deficiência das associações e instituições de deficiência, tais como: dos surdos e mudos, dos institutos dos cegos, entre outras, começaram a se reunir a partir da década de 70, em função do movimento iniciado pela Organização das Nações Unidas (ONU) de instituir para 1981 o Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência (AIPD).

Durante toda a década de 80 as pessoas portadoras de deficiência mobilizaram-se e organizaram-se por meio de seus próprios canais de comunicação, a fim de superar a ótica de deficientes necessitados de caridade pelo reconhecimento de cidadania.

No Brasil, a Constituição de 1988 rompeu com o modelo assistencialista até então operante, embora já houvesse ratificado a Convenção 159 da OIT. Antes, não havia um arcabouço jurídico hábil a integrar a pessoa portadora de deficiência no trabalho. Só em 1991 foram implantadas políticas sociais para viabilizar a inserção das PPD's no mercado, entre elas: a lei de cotas nº 8.213 em 1991, que não vinha sendo cumprida pelas empresas por falta de fiscalização; e em 1999, o Decreto nº 3.298 que subsidiou a criação de Núcleos de Discriminação no Trabalho em todos os Estados do País para fiscalizar as empresas (RIBEIRO, 2002).

As conquistas obtidas permitiram uma redefinição na participação das pessoas portadoras de deficiência expressadas através de um aumento na contratação da mão-de-obra destas para diversos cargos e funções em diferentes níveis hierárquicos; a aceitação dos portadores de deficiência em algumas escolas comuns; um aumento do ingresso desta parcela nas universidades; a criação de espaços físicos para propiciar um lazer às pessoas deficientes de forma integrada ao público em geral, dentre outros (PASTORE, 2000).

Na Paraíba, os portadores de deficiência, também, passaram a pressionar as autoridades locais por meio de suas entidades representativas e associações, exigindo do Estado um papel legitimador dos seus direitos, garantindo a educação, prevenção, saúde e assistência pública, para que estes fossem integrados na sociedade.

Foi, então, criada a primeira instituição do Estado da Paraíba em 1989, denominada Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD). Seu funcionamento só ocorreu a partir de 1991. A referida instituição surgiu ligada ao Estado, através da Secretaria de Educação com programas extensos de assistência aos portadores de deficiência e finalidade básica de habilitar, reabilitar, profissionalizar e inserir estes na sociedade, bem como desenvolver programas de prevenção e capacitação de recursos humanos e gerenciar ações de educação especial (FUNAD, 2000).

Através de trabalhos anteriores, foi possível constatar que a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho paraibano aconteceu a partir de 1993, via instituição FUNAD, todavia, até o ano 2000 o processo de inserção caminhava lentamente, só a partir do ano 2001, após a criação do Núcleo de Discriminação no Trabalho no Estado da Paraíba as portas das empresas

passaram a se abrir mais para receber as PPD's. Entretanto, os fiscais deste novo órgão federal, do Estado da Paraíba, consideraram insuficiente o número de empresas que contratam estas pessoas, isto porque fiscalizar e fazer cumprir a lei é sem dúvida um trabalho lento (RIBEIRO, 2002).

4. A importância do trabalho na vida dos seres humanos

Segundo Arendt (1983) o trabalho no mundo moderno faz parte da condição humana. Os indivíduos se iniciam para o mundo através da ação, sendo difícil para o indivíduo moderno encontrar sentido para sua vida fora do trabalho. Aceitar a idéia do trabalho como dimensão constitutiva da condição humana implica reconhecê-lo como operador na construção social, enquanto mediador entre a ordem individual e a ordem coletiva.

Guérin *et al* (2001) relata que todo trabalho tem, portanto, uma **dimensão pessoal e sócio-econômica**. As dificuldades encontradas pelos trabalhadores nas empresas residem na articulação entre esses dois termos, dentro da situação do trabalho. Trata-se de duas dimensões de uma mesma realidade. Por exemplo, o ser humano obtém através de sua atividade de trabalho um resultado que é ao mesmo tempo: uma obra pessoal que poderá ou não, dar-lhe satisfação, orgulho; ou um bem, um serviço cuja utilidade será objeto de um reconhecimento social no momento do ato de troca (troca por intermédio de um equivalente monetário). A dimensão sócio-econômica do trabalho domina a dimensão pessoal da atividade.

No trabalho, enquanto atividade pessoal, o ser humano molda sua vida e desenvolve sua personalidade. Neste sentido, Trujillo (1997) aponta que um trabalho é mais eficaz a medida em que a administração oferece ao trabalhador a possibilidade de expressar sua personalidade, desenvolvê-la e enriquecê-la.

Segundo Vidal (2002) a situação do trabalho é decorrente da organização do trabalho e isso resulta em uma série de deliberações, projetos, diretrizes e disposições tomadas pela administração que irão repercutir na forma de trabalhar.

Para algumas pessoas o trabalho é considerado um “castigo” ou um mal necessário. Uma vez que trabalham, somente, porque precisam ganhar dinheiro para sobreviverem. Se tivéssemos oportunidade de examinar as condições em que essas pessoas trabalham, certamente elas terão razão. Isto porque ainda existem muitas fábricas com resquícios da revolução industrial: “sujas, escuras, barulhentas e perigosas”, colocando a saúde dos seus trabalhadores em risco (IIDA, 2001).

5. A saúde no trabalho

Para Organização Mundial de Saúde (OMS) o conceito de saúde é definido como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Dejours (1986) revê este conceito afirmando que a saúde não pode ser considerada como um *estado* já que o que caracteriza o ser humano, tanto fisiologicamente, como psicologicamente, é a variabilidade constante orgânica e psíquica. O bem-estar físico, mental e social deve ser visto como um objetivo a atingir uma luta constante para construir as possibilidades de realizações do desejo. Este autor procura mostrar que o trabalho tem um papel importante na construção da saúde das pessoas, utilizando para isto, os conceitos produzidos pelos estudos da Fisiologia das Regulações, da Psicopatologia do Trabalho e da Psicossomática. Uma melhor definição seria dizer que a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social.

Ganguilhem (apud MUNIZ, 1999) relata que a saúde é uma característica fundamental do ser vivo, que visa a normatividade. Esta é a capacidade de produção de novas normas da vida. A

saúde está articulada diretamente ao direito de repousar quando estiver cansado, de movimentar quando necessário, e de adoecer e poder cuidar da doença. Esta é apresentada como uma restrição à possibilidade de tolerar “as infidelidades do meio”, diminuindo a capacidade de regulação do ser vivo.

Certas formas de organização do trabalho levam os trabalhadores a manterem seu posto e a construir defesas psíquicas com conseqüências graves para sua personalidade ou para sua saúde física. Porém, nem sempre as agressões à saúde são percebidas pelos trabalhadores (GUÉRIN *et al*, 2001).

No estudo das relações entre o trabalho e a saúde é preciso distinguir dois casos: 1) Certas agressões não se manifestam de um modo perceptível, tais como: exposição a radiações ionizantes, a certos tóxicos. Se o trabalhador não for informado da existência desses fatores de riscos, estes não influem em seus modos operatórios; 2) Existem sinais de alerta que levam o trabalhador a modificar suas maneiras de trabalhar, seus modos operatórios.

O operador é um ser humano, cujos traços apresentam variações em curto e médio prazos, com uma história pessoal de saberes, personalidade, de hábitos e de traumas do trabalho e que mobiliza tudo isto em sua atividade. Cabe-nos acrescentar que tudo isso ocorre e que a Ergonomia opera nesse contexto, sem necessariamente cobrir todos esses aspectos e de forma exaustiva. A Ergonomia elabora modelos de atividade de trabalho levando em conta a globalidade do trabalhador, que se soma ao amplo escopo das determinações sociais (VIDAL, 2002).

6. A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) aplicada no posto de trabalho das PPD's

Os portadores de deficiência enfrentam ostensiva discriminação na hora de procurar emprego, porque sua deficiência tende a ser vista como se afetasse todas as suas habilidades – inclusive de ser produtivo e independente (RIBEIRO, 1994).

Este pensamento enraizado não só nas empresas, mas em boa parte da sociedade brasileira, vem sendo superado, o desafio agora é convencer as empresas da questão da adaptação do espaço profissional, da necessidade da utilização da ergonomia para esse fim. Uma vez que esta disciplina tem como finalidade apresentar soluções específicas para certos problemas sejam de caráter fisiológico, patológico, transitório ou diferentes tipos de invalidez (ZURIMENDI, 1994).

A ergonomia aplicada às populações especiais não tem enfoque distinto de outras situações, sempre irá tratar de adaptar o ambiente de trabalho às características do trabalhador. No caso das pessoas com limitações funcionais esta adaptação é especialmente necessária, uma vez que as mesmas dependem muito mais do ambiente em que se desenvolvem do que as pessoas sem limitações. O posto de trabalho de um sujeito com deficiência deve permitir ou facilitar o desenvolvimento das capacidades e habilidades individuais, evitando também a progressão de deficiências que já existem e/ou a aparição de outras novas (TORTOSA, 1997).

O método utilizado por esta pesquisa é o de Análise Ergonômica no Trabalho por ser considerado aquele que melhor se adequou à realidade estudada, uma vez que na AET se faz necessário compreender o trabalho dos sujeitos envolvidos para poder transformá-lo, para isto, estabeleceu-se o diálogo com os mais diversos interlocutores envolvidos direto e indiretamente com o trabalho de um funcionário portador de deficiência física, numa fábrica de calçados.

A opção por esta fábrica deu-se em função dos seguintes aspectos: 1) Por ser a primeira empresa a contratar pessoas portadoras de deficiência física, auditiva e visual, no Estado da Paraíba (RIBEIRO, 2002); e 2) Por contratar pessoas portadoras de deficiência para trabalhar

em células de montagem, onde cada célula contém aproximadamente 16 pessoas trabalhando em pé, e ainda, cada pessoa desenvolve entre três e quatro operações dependendo do tipo de calçado a ser produzido (ALBUQUERQUE, 2002).

Esta pesquisa partiu do objetivo de estudar a adequação dos postos de trabalho da fábrica de calçados para inserção das pessoas portadoras de deficiência, entretanto, só foi possível analisar um posto de trabalho de um funcionário portador de deficiência física, uma vez que esta fábrica até o ano de 2001 era vista por outras empresas e pelas pessoas portadoras de deficiência (PPD's) como modelo de contratação no Estado da Paraíba por conter em seu quadro profissional os três tipos de deficiência considerados aptos para o trabalho: visual, física e auditiva e agora no ano de 2005, é considerada pelas PPD's como uma "empresa matadouro" porque explora a mão-de-obra portadora de deficiência e depois elimina do seu grupo as pessoas cuja deficiência não atendem aos aspectos: espaço físico e produtividade.

A deficiência visual foi excluída desta unidade fabril desde 2001 e a deficiência física em 2004 eliminada do quadro de contratação, existem, ainda, apenas dois ou três funcionários com este tipo de deficiência, quando estes poucos deficientes físicos se desligarem, restarão apenas pessoas normais e pessoas portadoras de deficiência auditiva por serem vistas pela empresa como pessoas que agüentam uma jornada de 08:00 horas/dia no regime de 44 horas por semana na postura em pé.

7. Aspectos conclusivos e recomendações para inserção das PPD's no trabalho

Inserir pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho não é um trabalho fácil, pelo contrário, muitas empresas procuram, no ato da contratação, as pessoas portadoras de deficiência com poucas anomalias no corpo, não adequam o espaço de trabalho, a começar pelo percurso de entrada nas empresas ao desenvolvimento das atividades dos funcionários.

O número de pessoas portadoras de deficiência existente no país não está sendo considerado no processo de inserção, isto porque as empresas se revelam como obediente à lei; seleciona o tipo de deficiência adequado ao trabalho, para seguir exatamente o percentual estabelecido pelas normas que regem o processo de contratação das PPD's, ao invés de ser de competência.

Quando surge um caso em que é preciso readaptar o espaço profissional ou remanejar uma pessoa portadora de deficiência que esteja sentindo dificuldades no trabalho devido às agressões fisiológicas do trabalho, esta passa a ser vista como um problema, um gargalo. A melhor solução encontrada pelas empresas é a substituição do funcionário e o tipo de deficiência, ou seja, se a física dá problema, substitui pela auditiva que não dá, se a visual dá problema, substitui pela física, buscando desta maneira, o tipo de deficiência que se adequa melhor no seu espaço de trabalho.

Foi possível observar que no setor de acabamento, da fábrica de calçados analisada, há espaço para que as pessoas portadoras de deficiência física possam se locomover e trabalhar sem agravar sua deficiência. Para isto, seria interessante que esta fábrica elaborasse um projeto com ergonomistas, técnicos de segurança, médico do trabalho, fisioterapeutas, assistentes sociais, psicólogos, funcionários envolvidos no processo de produção, entre outros, para melhorar o trabalho e a alocação destas pessoas neste espaço, já que se tornou inviável contratar pessoas portadoras de deficiência física para trabalhar nas células de montagem por causa do trabalho que é realizado em pé.

Com este estudo, duas hipóteses se confirmam: a primeira, que a fábrica de calçados analisada não tem como ponto de partida no processo de inserção de pessoas portadoras de deficiência um projeto ergonômico do posto de trabalho para receber deficientes físicos, auditivos e visuais; e a segunda, que as pessoas portadoras de deficiência são contratadas por causa da lei.

Corroborando com outros estudos, a seleção de perfil de deficiência apareceu ainda mais forte nesta pesquisa, uma vez que as pessoas portadoras de deficiência física e visual foram eliminadas do processo de seleção da fábrica de calçados investigada.

As empresas precisam ter consciência de que para contratar qualquer tipo de deficiência seja física, auditiva, e visual elas precisam adequar o espaço profissional para receber as pessoas que apresentam o problema da deficiência. Segue a partir deste ponto algumas recomendações ergonômicas não só para fábrica de calçados investigada, mas para outras que queiram aderir a boa prática da ergonomia de origem franco-fônica ao processo de inserção das PPD's no mercado de trabalho:

- 1) É preciso que sejam oferecidos dispositivos de ajuda aos funcionários portadores de deficiência para que estes possam desenvolver suas atividades sem prejuízos para si próprio e empresa. Dispositivos como bancos adequados para os deficientes físicos, cursos de LIBRAS para a comunicação entre deficientes auditivos e demais funcionários, dispositivos sonoros para os deficientes visuais;
- 2) Para que uma fábrica tenha em seu quadro profissional, apenas, funcionários portadores de deficiência auditiva, é importante que esta possa contratar um interprete para cada turno de trabalho, ou, pelo menos no turno em que há portadores desta deficiência trabalhando, desta forma, a fábrica evita transtornos gerados pela falta de comunicação;
- 3) Um projeto ergonômico bem elaborado proporciona oportunidades de trabalho e inclusão social aos tipos de deficiência considerados aptos ao trabalho, inclusive aos cadeirantes que são esquecidos do mundo do trabalho por falta de espaço e equipamento apropriados, bem como, pelo reconhecimento da capacidade laboral destes indivíduos. Segundo o funcionário portador de deficiência física, isto seria bem vindo para estas pessoas, pois muitas não estão recebendo aposentadoria porque são consideradas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) como capazes de desenvolver ofícios, no entanto, o mercado de trabalho não as conduz a isto. Este funcionário alega ser exemplo disto, pois antes usava diariamente cadeira de rodas, moletas e mesmo assim, perdeu sua aposentadoria. Teve que procurar se reabilitar e trabalhar. Ele relata que ainda hoje, usa cadeiras de rodas, quando o corpo fica dolorido e como forma de lazer para fazer parte dos jogos de basquete dos cadeirantes da FUNAD;
- 4) E por fim, as medidas de prevenção acima mencionadas, podem evitar transtornos no trabalho dos operadores que adotam a postura sentada ou em pé durante muitas horas de trabalho, como: dores nos ombros, na cabeça, no pescoço, nas costas, e, conseqüentemente, absenteísmo e baixa produtividade.

8. Bibliografia

ALBUQUERQUE, L. S. C. de. (2002) - *Introdução de células de manufatura na industria de calçados esportivos* (estudo de caso). João Pessoa: Monografia do curso de especialização em gestão da qualidade e da produtividade, do departamento de Engenharia de Produção, da UFPB.

ALVES, S. (2000) *Encontro debate as deficiências da sociedade frente ao portador de deficiência*. Revista CIPA. Edição nº 250, p. 44-69. São Paulo: CIPA Editora.

ARENDDT, H. (1983) - *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Editora Forense. 2ª edição.

DEJOURS, C. (1986) - *Por um novo conceito de saúde*. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, v. 14, nº 54, p. 07-11, abr/mai/jun.

FUNAD (2000) - Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência. *Estatuto Interno*. João Pessoa (mimeog.).

GIL, A. C. (1995) - *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Ed. Atlas.

GUÉRIN, F. et al. (2001) - *Comprender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. Editora Edgard Blücher Ltda.

- GUGEL, M. A. *et al.* (2004) - *O Trabalho do Portador de Deficiência*. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br>>. Acesso em: 09 jan 2004.
- IBGE (2003) - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo Demográfico 2000*. Disponível em: <<http://www.ibge.net>>. Acesso em: 12 set 2003.
- IIDA, I. (2001) - *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Ed. Edgarg Blücher Ltda.
- MINAYO, M. C. de S. (1994) - *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*. Petrópolis-RJ: Vozes.
- MUNIZ, H. P. (1999) - *A gestão do tempo de permanência do paciente de neurocirurgia no Hospital Universitário Clementino Fraga Filho – HUCFF*. Rio de Janeiro: COPPE. Qualificação apresentada ao doutorado em Ciências da Engenharia de Produção da UFRJ.
- OIT (1997) - Organização Internacional do Trabalho. *Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência*. Brasília: CORDE.
- PASTORE, J. (2000) - *Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: Ed. LTr.
- RIBEIRO, J. N. (2002) - *A luta dos portadores de deficiência pelo mercado de trabalho: avanços e desafios*. João Pessoa: Monografia de especialização apresentada à comissão de direitos humanos da UFPB, p 141.
- RIBEIRO, M. V. (1994) - *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores*. Brasília: CORDE.
- SANTOS, N; e FIALHO, F. A. P. (1995) - *Manual de Análise Ergonômica no Trabalho*. 1ª edição. Curitiba: Ed. Gênese.
- SASSAKI, R. K. (1997) - *Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA.
- TOMAZ, A. F. (2001) - *A Organização do Trabalho e sua contribuição na integração laboral de pessoas portadoras de deficiência física nas empresas*. In: ABERGO, Anais... Gramado.
- TORTOSA, L. *et al.* (1997) - *Ergonomía e Discapacidad*. Madrid: IMSERSO.
- TRUJILLO, A. F. *et al.* (1994) - *Actualizaciones sobre Integración Laboral del Minusválido Psíquico*. Córdoba: PROMI.
- TRUJILLO, A. F. *et al.* (1997) - *Ergonomia y Discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales, IMSERSO.
- VIDAL, M. C. (2002) - *Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica.
- VIEIRA, S. B. (2000). *Situação de trabalho e saúde mental em uma clínica obstétrica*. Tese de doutorado apresentada Rio de Janeiro: PROPSAM do Instituto de Psiquiatria da UFRJ.
- VIEIRA, S. B. *et al.* (1997) - *Trabalho e Saúde Mental: Vivência Subjetiva dos Trabalhadores do Setor da Manutenção do Hospital Universitário/UFPB*. In: A danoção do Trabalho: Organização do Trabalho e sofrimento psíquico. Org. Silva Filho, J. F. da; e Silva Jardim. Rio de Janeiro: Te Corá Editora.
- ZURIMENDI, M. M. (1994) - *Conceptos de ergonomía: critérios para la adaptación persona – puesto*. In: Metodologías y Estratégias para la Integración Laboral. p. 92-99. Madrid: MAPFRE.