

SUBJETIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

2019

Luiz Fernando Garcia Veit Júnior

Acadêmico de Psicologia pelo Centro Universitário FADERGS e Serviço Social pelo Centro
Universitário CESUMAR (Brasil)
psi.luizveit@gmail.com

Jéssika Medeiros Cirne

Acadêmicos de Psicologia pelo Centro Universitário FADERGS (Brasil)
jéssikacirnetst@gmail.com

Paloma Guimarães Lacerda

Acadêmicos de Psicologia pelo Centro Universitário FADERGS (Brasil)
palomaglacerda@gmail.com

Carla Benigna Bicca Del Valle

Acadêmicos de Psicologia pelo Centro Universitário FADERGS (Brasil)
carlab.delvalle@gmail.com

Gabriela Ribeiro Elizalde

Acadêmicos de Psicologia pelo Centro Universitário FADERGS (Brasil)
gabriella_elizalde@hotmail.com

Kéthlen Joana Souza Daniel

Acadêmicos de Psicologia pelo Centro Universitário FADERGS (Brasil)
kethlendaniel@gmail.com

RESUMO

Este artigo abrange um tema bastante polêmico e importante: pessoas que possuem alguma condição de deficiência física ou mental dentro das organizações. O objetivo principal é discutir e pensar sobre como é a relação destas pessoas dentro das empresas. Sendo assim, foi elaborada uma pesquisa bibliográfica a respeito do tema, para que se possa pensar nas atuais práticas organizacionais e, desta forma, discutir sobre a inclusão e exclusão destas pessoas nas organizações, bem como o impacto que o modelo de gestão reflete nestas relações. Conclui-se que

os papéis organizacionais têm forte influência na inclusão e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, do mesmo modo que é um direito destas pessoas e um dever do Estado.

Palavras-chave: trabalho, subjetividade, pessoa com deficiência, inclusão, organização.

Copyright © 2020.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INTRODUÇÃO

A Inclusão, de acordo com Mazzotta (2018, p.165) “é a convivência respeitosa de uns com os outros, e é essencial para que cada pessoa possa se constituir como sujeito e, assim, não venha ser erroneamente comparado a qualquer coisa ou objeto”. Segundo os pressupostos da inclusão social, a integração das pessoas com deficiência depende de grandes transformações, sendo dever das políticas públicas possibilitarem os recursos necessários para que estes indivíduos tenham acesso a todos os direitos do meio social, permitindo, assim, sua participação e integração na sociedade (Oliveira, Goulart Júnior & Fernandes, 2009; Mazzotta, 2018).

Desta forma, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146, de 6 de julho de 2015, tem como objetivo assegurar e promover, com condições igualitárias, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência pretendendo à sua inclusão social e cidadania. Toda a pessoa com deficiência tem direito de escolher seu trabalho, conforme sua escolha. Em um local acessível e inclusivo, com as mesmas oportunidades das demais pessoas, incluindo remuneração (Rosendo & Leal, 2017).

Oliveira *et al.* (2009) e Araújo e Ferraz (2010) argumentam sobre o papel do governo no processo de inclusão dos indivíduos com deficiência ao propor uma sociedade inclusiva, em que todas as pessoas tenham o direito de participar, e ressaltam a dificuldade do próprio governo em cumprir a sua parte. São evidentes as falhas na educação, na saúde, nos meios de transporte, nas calçadas, entre outros, que dificultam e até inviabilizam a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Quando nos referimos a uma pessoa com deficiência, segundo Baptista (2019), faz-se a utilização da sigla PCD para indicar as pessoas que possuem algum tipo de limitação, seja física

ou psíquica. Estas limitações podem ser em decorrência de algum acidente que culminou na perda ou impedimento de uma das capacidades da pessoa, ou pode ser congênita, quando a pessoa já nasce com a limitação.

Sendo assim, a sigla é uma conquista alcançada não há muito tempo – 13 de setembro de 2006, durante a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, mas tendo entrado em vigor apenas em 03 de maio de 2008 – e que teve um longo caminho percorrido até o atual estado: as PCDs inicialmente eram tratadas como seres impuros e castigados pelos deuses, devendo ser abandonados ou mesmo mortos, excluídos do convívio social, passando pelo assistencialismo, com os avanços da medicina e as tentativas de cura de doenças e limitações, até chegar ao momento atual, voltado para a garantia dos direitos humanos e à inclusão plena (Baptista, 2019).

METODOLOGIA

Para o presente artigo ser elaborado, foi utilizada a metodologia de pesquisa revisão qualitativa. Sendo assim, foram feitas pesquisas das seguintes temáticas: inclusão; pessoas com deficiência; lei da inclusão; pessoas com deficiência nas organizações; clima organizacional com PCDs; liderança em empresas com PCDs; além de, pessoas com transtornos mentais pela lei da inclusão dentro das organizações, para analisar como é vista esta categoria de deficiência. Para tanto, foram utilizadas as ferramentas de pesquisa Scielo e PePSIC, buscando artigos entre os anos de 2006 e 2019, assim como, artigos de periódicos contivessem a temáticas pesquisadas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desde os tempos mais antigos, segundo Lemos (2015), às pessoas com deficiência tiveram dificuldades de aceitação pela sociedade. Um exemplo disso foi na sociedade ateniense onde pessoas com deficiência eram descartadas. Foi apenas no século XX, que se iniciou uma aceitação inicial por parte da sociedade. Nesse momento o foco ainda era voltado para atos que seriam excludentes. No Brasil, a atenção às pessoas com deficiência ocorreu inicialmente na edificação do Imperial Instituto de Meninos Cegos que posteriormente viria a ser conhecido como Instituto Benjamin Constant, que continua funcionando até hoje na cidade do Rio de Janeiro (Lemos, 2015).

Porém, na época, os meninos cegos eram excluídos da sociedade e impedidos do convívio social, pois eram muitas vezes escondidos. O modelo de reabilitação surge logo após o fim da Primeira Guerra Mundial. Nesse momento começaram a ser estudadas maneiras de reintegração

dos feridos de guerra na sociedade. Iniciava-se uma integração onde se aceitava a convivência dessas pessoas, desde que as mesmas se adequassem ao cotidiano e regras da sociedade. (Lemos, 2015) No século XXI, com a convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência (CDPD), organizado pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, foram discutidos seus direitos e deveres, com o objetivo de eliminar mecanismos que não garantiam a plena cidadania para as pessoas com deficiência (Rosendo & Leal, 2017; Baptista, 2019).

Conforme Lemos (2015) e Ribeiro, Batista, Prado, Vieira e Carvalho (2014), a restrição e discriminação em virtude de sua condição é vedada, incluindo recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames periódicos e admissionais, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência plena de aptidão. Devendo ter direitos iguais aos demais empregados, ao acesso de cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira e promoções.

Programas que estimulam o empreendedorismo e o trabalho autônomo incluindo o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação de pessoas com deficiência, e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias. É fundamental que as políticas públicas promovam e garantam condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho (França & Pagliuca, 2009).

Conforme França & Pagliuca (2009), o art. 93, da lei 8.213, de 24 de julho de 1991, refere-se a lei de cotas para pessoas com deficiência nas empresas conforme quadro de funcionários. Empresas com 100 ou mais funcionários têm obrigação de preencher de dois a cinco por cento de seu quadro de funcionários com pessoas reabilitadas ou pessoas com deficiência. Conforme Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013), mesmo com amparos legais, percebe-se que empresas não admitem funcionários. Porém, ocorre uma falta de conscientização sobre importância da inclusão. E assim, muitas empresas têm interesse restrito em cumprir a legislação (Campos *et al.*, 2013).

Outro fator que dificulta a inserção ao mercado de trabalho é o sistema educacional, onde também ocorrem muitas falhas na inclusão. O que intensifica o abandono escolar e promove uma baixa escolaridade. As empresas contratam pessoas com deficiência, desde que as mesmas tenham qualificação profissional e consigam utilizar espaços físicos e equipamentos das empresas sem nenhuma modificação. Nesse contexto, segundo Sasaki (2002), citado por Braga e Schumacher (2013), ocorre uma integração, e não a inclusão.

O trabalho, conforme Rodrigues, Marinho e Amorim (2010), é visto como forma de estruturação ou desestruturação na vida da pessoa. O estudo que foi realizado em um Centro de Apoio Psicossocial (CAPS) de Goiânia-GO, em 2005, mostrou como a pessoa com transtorno mental é afetada pelo sistema para ser reincluído na vida social e de trabalho. O estudo, também, mostrou que o trabalho tem maior importância do que a própria reabilitação social. E relatou a

visão dos participantes do sentido de trabalho e as dificuldades que se têm para efetuar o acesso à seguridade social, bem como, a própria inclusão. Deste modo, as pessoas entrevistadas mostraram grande sofrimento neste processo de acesso a estes direitos (Rodrigues *et al.*, 2010).

O clima organizacional (CO) retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. O CO é, de certa forma, o reflexo da cultura organizacional e dos efeitos dessa cultura na organização como um todo. Os instrumentos para medir o CO devem sempre estar de acordo com a escolaridade do funcionário, a função que as desempenha, as condições de trabalho e o tempo para realizar a pesquisa; com isso, há a aplicação de novos meios de corrigir as falhas apontadas (Puente-Palacios & Freitas, 2006).

O conceito sobre pessoas com deficiência que se tinha antigamente – que as PCDs são pessoas inválidas para o trabalho e para as atividades – está se modificando. O Brasil está rumo a uma sociedade mais inclusiva. Para que ocorra essa inclusão, faz-se necessário que a sociedade também participe. Todavia, o cenário mundial ainda traz alguns preconceitos em relação às pessoas com alguma deficiência na sociedade. A discriminação com PCDs existe nas empresas, pois muitas ainda carregam crenças errôneas, por exemplo, de que pessoas com deficiência são pessoas incapazes e doentes, que não conseguem realizar qualquer atividade (Paula & Queiroga, 2015; Brasil, 2019).

O papel de lideranças no clima organizacional, no qual possui PCDs, é de engajamento com este tema, pois as lideranças não aderindo a este processo, se torna difícil de dar seguimento à inclusão. O incentivo tem que incluir a alta liderança (diretoria e afins) para que seja efetivo e, assim, o restante da organização ser sensibilizada. Mesmo que o setor de RH deseje aderir, se os gestores não se sensibilizarem, não será eficaz. Portanto, as empresas devem olhar as pessoas com deficiência com adição, ou seja, que elas podem sempre agregar à empresa e não de só dar o mínimo de si (Serrano & Brunstein, 2011).

Desta forma, a pessoa com deficiência irá alcançar alto nível de produtividade, quando a empresa eliminar as barreiras para o trabalho das PCDs e, assim, disponibilizar recursos para um trabalho mais eficiente. A alta gestão sendo sensibilizada, deve focar que uma PCD não trará prejuízo, mas sim benefícios à própria empresa, quanto à sociedade. Por vezes a empresa imprime um resumo da sociedade: onde não se aborda o assunto de pessoas com deficiência, e isso se estende nas organizações, pois muitas pessoas que dependem de acessibilidade não falam sobre este assunto (Campos *et al.*, 2013).

As pessoas com deficiência são aptas a desempenhar e exercer atividades no meio laboral, desde que a organização torne concebível e proporcione a possibilidade através de recursos acessíveis. Nota-se que talvez devido à deficiência afetar muitas vezes a autoestima, as PCDs se sentem mais lentas em relação ao trabalho, mas quando ambientadas sentem-se mais seguros e confiantes, e com isso acabam trabalhando no mesmo ritmo dos demais (Rosendo & Leal, 2017).

As famílias também, por quaisquer motivos, evitam falar sobre as pessoas com deficiência em seu núcleo, quando na verdade esse assunto deve ser mais debatido. Estima-se que no Brasil, 24% da população tenha algum tipo de deficiência (um total de 45 milhões de pessoas), e mais da metade com idade economicamente ativa está desempregada. No mercado de trabalho, 0,84% dos postos são ocupados por PCDs, cerca de 403 mil profissionais (Paula & Queiroga, 2015).

Alguns pontos relevantes, ressaltados por Rosendo e Leal (2017), no que diz respeito a inserção de PCDs dentro das organizações mostra, inclusive pelas falas e relatos obtidos junto aos próprios PCDs, que estes não foram incluídos tão facilmente no mercado de trabalho. Mas sim, por determinação pactuada pela lei de cotas, e fica evidente que as empresas optam por PCDs com graus leves (Rosendo & Leal, 2017).

No que se refere ao próprio PCD e seu sentimento perante o trabalho, devido aos direitos adquiridos, e suas falas expressam o quanto o trabalho lhes é importante e como isso faz parte em suas vidas, transparece claramente o quanto o trabalho ressignificou suas vidas e lhes proporciona dignidade, refletindo no sentimento de estarem incluídos e pertencentes ao meio social (Rosendo & Leal, 2017).

Em questão de acessibilidade é notório o sentimento mútuo de falta de estrutura inicial, mas que pouco a pouco vem melhorando significativamente, tanto pelas exigências de lei, bem como o bem-estar de todos os funcionários PCDs. Com o passar do tempo foi-se percebendo o quanto seria importante certas adaptações em alguns espaços. Porém, o fato é que para as PCDs serem introduzidas na organização, é necessária a ressignificação, como mencionado anteriormente, como um sentimento de pertencimento, de sentir-se útil, tornar-se alguém além de sua deficiência (Rosendo & Leal, 2017). E não somente da deficiência que as pessoas enxergam quando as olham, há a necessidade de romper com o preconceito e imagem pré-concebida, e assim, romper com o descrédito.

Em virtude desse contexto histórico e luta por reconhecimento, a utilização isolada dos termos ‘deficiente’ ou ‘portador’ não são mais utilizadas, já que remeteria e acabaria por ressaltar apenas uma característica das tantas que compõem o indivíduo. O Censo de 2010, feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas [IBGE], mostra que cerca de 45,6 milhões da população brasileira se enquadram como pessoas com deficiência. (Gimenes, Bechara, Ávila, Rodrigues & Araújo, 2014).

Em razão de tais números e a longa trajetória vivida por tal público, existem leis que asseguram direito às mesmas, porém, até mesmo hoje é possível observar pouquíssimos avanços para essa camada tão significativa da população brasileira (Gimenes *et al.*, 2014). O maior marcador de tal defasagem se mostra pelo fator de menos de 1% dos indivíduos com deficiência se encontrarem empregados em nosso país, embora a lei preveja que as empresas assegurem vagas aos mesmos.

As pesquisas feitas por Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014), corroboram com os estudos, feitos posteriormente, de Hammes e Nuernberg (2015) e Rosendo e Leal (2017). Mostrando as necessidades do corpo organizacional de planejar para a inclusão de PCDs. Os estudos mostraram que as PCDs, dentro das organizações, se engajam e conseguem exercer seu trabalho de forma mais eficiente, quando percebem que a empresa se compromete com o processo de inclusão. Desta forma, a o processo de inclusão refere-se à empresa em introduzir as PCDs dentro da tomada de decisões, propondo autonomia no trabalho e valorização social e pessoa da PCD, bem como das atividades exercidas (Hammes & Nuernberg, 2015; Rosendo & Leal, 2017; Tette *et al.*, 2014).

CONCLUSÃO

Por tudo que foi percebido nas pesquisas e estudos realizados, resta ressaltar a importância de um amplo debate, que abranja os mais diversos setores e níveis da sociedade, em busca de identificar, analisar e corrigir as desigualdades impostas às pessoas com deficiência. Sendo assim, conclui-se que há muito que progredir e aprender ainda, e que a caminhada da PCD é muito longa e deve-se unir entendimentos e percepções, respeitando o direito de cada um, também mantendo em conjunto com seus deveres cívicos, morais e éticos para melhorar tanto a inclusão das PCDs quanto garantir seus direitos.

Se faz necessário perceber as diferenças entre integração e inclusão da pessoa com deficiência nas organizações. Na integração, a pessoa com deficiência precisa se adaptar a sociedade e tentar se encaixar nos padrões de “normalidade” impostos. Todavia, na inclusão os membros das organizações e a sociedade em geral atuam como cooperadores, se adaptando para incluir em seu sistema geral as PCDs, os quais, assumem seus papéis na sociedade, proporcionando a diversidade.

Não basta apenas incluir uma pessoa com deficiência na empresa para fins de preenchimento de cotas e não considerar suas potencialidades, o quanto esse indivíduo é capaz de contribuir e se desenvolver junto com a equipe. Entretanto, para a verdadeira inclusão acontecer é preciso que todos os membros das organizações estejam engajados e que seja delegado para a pessoa com deficiência o cargo que condiz com as suas habilidades e experiências, e não qualquer cargo que esteja vago com o intuito de apenas preencher a vaga para PCD e a empresa ser bem vista socialmente.

Desvelou-se, também, que o trabalho é visto como forma de evitar recaídas, bem como, ser causador de adoecimento mental, e mostrou como as políticas públicas são distribuídas para esta parcela da população. As políticas públicas, de acesso à seguridade social quanto de inclusão, para estes indivíduos acabam por dificultar seu acesso aos direitos sociais, por conta da parte burocrática

que esquece das questões subjetivas do sujeito. Pois, estão engessadas nas leis e demonstram que o olhar para pessoa com transtorno mental, ainda, é diferente da pessoa com deficiência física, perante as políticas públicas (Rodrigues *et al.*, 2010).

Desta forma, salienta-se a necessidade das empresas, Estado e sociedade em comprometerem-se com a inclusão. Entendendo que não é apenas uma causa, mas um direito do cidadão PCD. Sendo assim, é um dever do Estado proporcionar às pessoas com deficiência a plena convivência social, acesso ao trabalho, ao lazer, bem como à educação (Brasil, 1988). E, com o comprometimento da sociedade e empresas, avançar mais ainda neste processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Araújo, E. A. B. S. & Ferraz, de F. B. (2010). O conceito de pessoas com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19., Fortaleza. Anais...Fortaleza, p.8841-8859. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/541>.
2. Brasil. (2019). Ministério Público do Paraná. Conceitos de deficiência. Disponível em: <http://www.pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>.
3. _____. (2016) Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.
4. Baptista, C. R. (2019). Política pública, Educação Especial e escolarização no Brasil. *Educação e Pesquisa*, 45, e217423. Epub. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945217423>.
5. Braga, M. M. S., & Schumacher, A. A. (2013). Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. *Sociedade e Estado*, 28(2), 375-392. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200010>.
6. Campos, J. G. F. de, Vasconcellos, E. P. G. de, & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração (São Paulo)*, 48(3), 560-573. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rausp1106>.
7. França, I. S. X. de, & Pagliuca, L. M. F. (2009). Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. *Rev. esc. enferm. USP*. 43(1): 178-185. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000100023>.

8. Gimenes, A. M., Bechara, M. T. Ávila, R. N. P., Rodrigues, B. C., & Araújo, D. C. S. (2014). A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf.

9. Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35 (3), 768-780. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>.

10. Lemos, R. D. D. (2015). Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência - Análise da Lei, 13.146/2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf.

11. Mazzotta, M. J. S. (2018). Reflexões sobre inclusão com responsabilidade. *Revista @mbienteeducação*, [S.l.], v. 1, n. 2, abr. ISSN 1982-8632. 2018. Disponível em: <http://publicacoes.unicid.edu.br/index.php/ambienteeducacao/article/view/598>.

12. Oliveira, M. A. de, Goulart Júnior, E., & Fernandes, J. M. (2009). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15(2), 219-232. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382009000200004>.

13. Paula, A. P. V. de, & Queiroga, F. (2015). Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com autoavaliações de desempenho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 362-373. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.478>.

14. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). População residente por tipo de deficiência permanente. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>.

15. Puente-Palacios, K., & Freitas, I. A. de. (2006). Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. *Organizações & Sociedade*, 13(38), 45-57. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302006000300003>.

16. Ribeiro, A. P., Batista, D. F., Prado, J. M., Vieira, K. E., & Carvalho, R. L. (2014). Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 12, 268-276. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v12i2.1441>.

17. Rodrigues, R. C., Marinho, T. P. C. & Amorim, P. (2010), Reforma psiquiátrica e inclusão social pelo trabalho. *Ciênc. saúde coletiva*, 15(Supl. 1): 1615-1625. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700073>.

18. Rosendo, A. T. V. & Leal, P. H. (2017). A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. ID ON LINE. *REVISTA DE PSICOLOGIA*, v. 11, p. 196-212. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/818/1239>.

19. Serrano, C., & Brunstein, J. (2011). O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 17 (2), 360-395. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-23112011000200003>.

20. Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N. de, & Oliveira, M. S. De. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19 (3), 217-226. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007>.