

A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos

Autoria: Lilian Barros Moreira, Mônica Carvalho Alves Cappelle, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Resumo

A diversidade é um tema bastante complexo e controverso. Engloba as chamadas “minorias”, não em termos numéricos, mas em termos do exercício do poder. Compõem as minorias os negros, pessoas com deficiência, mulheres, indígenas e outros. Embora haja avanços nessa discussão, inclusive na legislação, ainda observam-se lacunas quando se fala do trabalho para essas minorias. Para o presente trabalho, escolheu-se entre as minorias, as pessoas com deficiência (PCDs), pois segundo a Organização Internacional do Trabalho (2010), elas representam 10% da população mundial, ou seja, cerca de 650 milhões de pessoas, dentre as quais aproximadamente 72% estão em idade produtiva. Nesse sentido, objetivou-se com este artigo compreender a dinâmica identitária de PCDs inseridas em organizações de trabalho, localizadas no Brasil e nos Estados Unidos. Para isso, elaborou-se um arcabouço teórico com base na identidade, em uma abordagem sociológica. Para responder ao problema de pesquisa, optou-se pela pesquisa qualitativa e exploratória, a partir de uma abordagem interpretativa. As técnicas de coleta de dados utilizadas foram: a entrevista semi-estruturada e a pesquisa documental. Foram entrevistadas doze PCDs no Brasil e oito nos Estados Unidos, entre homens e mulheres. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas por meio da análise de conteúdo. Baseando-se nos pressupostos de Dubar (2005), as análises foram divididas em duas partes: a “identidade para si” e a “identidade para o outro”. Foi constatado que, tanto no Brasil como nos Estados Unidos, o trabalho das PCDs entrevistadas configura-se como um importante instrumento para dar sentido a suas vidas. Além disso, uma das principais barreiras enfrentadas pelas PCDs entrevistadas no que tange ao emprego era a própria deficiência. Assim, percebeu-se um conflito entre quem o indivíduo é e quem ele acha que deve ser, para poder trabalhar. Observou-se, portanto, que a identidade da PCD é resultado de um movimento de construção e reconstrução entre as suas (muitas) identidades e que a PCD não consegue se identificar apenas por seus olhos, mas ele necessita se ver pelo olhar do outro. Não podemos negar que a inserção de PCDs no Brasil e nos Estados Unidos está acontecendo. Embora ainda haja problemas nesse sentido, comparando-se com poucas décadas atrás, vemos que houve um significativo avanço nesse aspecto. Entretanto, ao comparar com a evolução do trabalho como um todo, observa-se que há ainda um longo caminho a ser percorrido pelas PCDs rumo à igualdade de oportunidades. Em ambos os países, fala-se sobre a igualdade – premissa básica de suas Constituições – mas observa-se que suas práticas ainda estão distantes dos discursos, tomando como base os relatos dos entrevistados. A pesquisa possui algumas limitações, tais como uma amostra pequena, especialmente nos Estados Unidos, e o pouco tempo de coleta de dados no exterior. Para futuras pesquisas, o presente trabalho pode servir como referência para estudos comparativos, não apenas em outros países, mas discutindo as próprias regiões brasileiras, visando à elaboração de políticas públicas de acordo com as especificidades de cada lugar.

1 Introdução

A diversidade é um tema bastante complexo e controverso, e tem sido campo fértil para discussões. Engloba as chamadas “minorias”, não em termos numéricos, mas em termos do exercício do poder. Compõem as minorias os negros, pessoas com deficiência¹, mulheres, indígenas e outros.

Sendo o Brasil um país heterogêneo, fruto de migrações, possui uma sociedade contraditória, que valoriza sua origem diversa, ressaltando a sua música, comida e religião, mas que permanece estratificada, uma vez que o acesso às oportunidades tanto de educação como de trabalho é definido por origens econômicas, raciais e de sexo (FLEURY, 2007).

Atualmente, várias empresas destacam a importância da diversidade e criam ações que incentivam essa prática. Diante desse fenômeno, surgem pesquisas acadêmicas tais como Saraiva e Irigaray (2009); Pereira e Hanashiro (2010), que mostram a importância da diversidade no contexto organizacional e discutem, assim, se a diversidade nas organizações é um discurso ou realmente prática. Acredita-se que o comportamento do indivíduo perante o “diverso” retrata não somente o comportamento que a organização espera, mas a sua visão de mundo. Ou seja, a forma como o indivíduo se comporta é resultado de suas construções sociais ao longo da vida. Dessa maneira, se a diversidade não consegue alcançar a efetividade nas organizações, pode-se dizer que isso é resultado dos indivíduos que a compõem e também da cultura da organização. Ainda que o indivíduo compartilhe dos valores da diversidade, se ele trabalha em uma organização que não estimula e concretiza esses valores em suas políticas e práticas, pouco provavelmente conseguirá transformá-la.

Embora haja avanços nessa discussão, inclusive na legislação, ainda observam-se lacunas quando se fala do trabalho para essas minorias. Para o presente trabalho, escolheu-se entre as minorias, as pessoas com deficiência (PCDs), pois segundo a Organização Internacional do Trabalho (2010), elas representam 10% da população mundial, ou seja, cerca de 650 milhões de pessoas, dentre as quais aproximadamente 72% estão em idade produtiva.

A inserção de pessoas com algum tipo de deficiência nas organizações tem potencializado a ocorrência de profundas mudanças na dinâmica organizacional, tais como a questão da acessibilidade, de políticas da diversidade, dentre outras. Isso implica também em mudanças na forma de constituição desses sujeitos, estando eles cada vez mais vinculados ao trabalho que realizam. Essa ideia constitui-se como o eixo principal desta pesquisa – a identidade e sua dinâmica de (re)construção. Vale ressaltar que neste artigo considera-se que a identidade não é fixa, mas é construída e reconstruída continuamente (HALL, 2006; BAUMAN, 2005; DUBAR, 2005, CIAMPA, 2001), daí a grafia “(re)construção”.

Considerando-se o contexto organizacional, observa-se que o trabalho ocupa um dos papéis centrais na vida de quem o realiza. Seja por ser um meio de sobrevivência, ou pelo tempo da vida que a ele é dedicado ou até mesmo por ser um meio de realização não apenas profissional, mas pessoal, o trabalho é um dos principais instrumentos através do qual o homem dialoga com o seu meio social (DRUMOND, 2002) e é no contexto das relações sociais do trabalho que o indivíduo modifica, transforma e constrói sua identidade pessoal e social (ARANHA, 2003), ou seja, o local de trabalho é também um lugar de construção de identidades.

Assim, a dinâmica identitária dos indivíduos envolve aspectos de suas trajetórias de vida e também a interação com os grupos sociais a que pertencem, principalmente a vivência profissional, como mostrado nos estudos de Silva e Vergara (2002); Toledo e Bulgacov (2004); Miranda (2010). Cabe ressaltar que o uso do termo “dinâmica identitária” deve-se ao fato de se considerar a identidade como um processo de construção e reconstrução, e não como um produto acabado.

Como a inserção das PCDs é uma prática relativamente recente nas organizações, compreender a dinâmica de suas identidades pode contribuir para aperfeiçoar o processo de inclusão desses indivíduos nas organizações.

Os sujeitos que participaram desta pesquisa são indivíduos com algum tipo de deficiência que trabalham em organizações no Brasil e nos Estados Unidos. O intuito em escolher outro país além do Brasil foi o de identificar as similaridades e diferenças da inserção de PCDs em ambos os países. Considerando que a identidade do indivíduo está também ligada ao ambiente no qual ele vive, sendo influenciada pelos valores predominantes em sua cultura, acredita-se que a dinâmica identitária desses indivíduos é bastante peculiar. Além disso, discutir essa questão na perspectiva de dois países distintos é enriquecedor também para a pesquisa como um todo, o que expande a agenda de futuros trabalhos. Assim, o objetivo deste trabalho é compreender a dinâmica identitária de pessoas com deficiência inseridas em organizações de trabalho, localizadas no Brasil e nos Estados Unidos.

A estrutura deste artigo apresenta, primeiramente, uma discussão acerca do trabalho para PCDs. Em seguida, discute-se a identidade e seus desdobramentos. Posteriormente, é apresentada a proposta metodológica utilizada, juntamente com as análises das entrevistas e, por fim, as considerações finais.

2 Referencial teórico

Neste item, são apresentadas, sucintamente, as temáticas principais que deram suporte à realização desta pesquisa.

2.1 O trabalho para as pessoas com deficiência

A inserção de pessoas com deficiência nas organizações, bem como a promoção da diversidade, são desafios complexos, que exigem a participação de toda a sociedade (BAHIA; SCHOMMER, 2009). As autoras complementam ainda que cabem às empresas privadas papéis importantes em várias esferas, como a econômica e produtiva, para a geração de empregos, e nas esferas política e cultural, pelo que podem influenciar nas práticas sociais. Apesar da questão da diversidade, especificamente da inserção de PCDs nas organizações, ações efetivas ainda se encontram em estágios incipientes.

Segundo Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2008), a inserção de PCDs no mercado de trabalho é algo recente, pois apenas após a Segunda Guerra Mundial, quando os ex-combatentes voltavam mutilados das guerras, é que se legalizou o seu direito ao trabalho na Europa. No Brasil e nos Estados Unidos, somente após várias décadas seguintes à Guerra é que a legislação foi reformulada visando atender a esse grupo, o que será discutido posteriormente.

Dentre os 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, 7,8 milhões deles estão empregados, muitos deles em empregos com baixa remuneração e que exigem pouca qualificação (IBGE, 2000). Nos Estados Unidos, de 54,4 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, cerca de 10,2 milhões de pessoas estão empregadas (UNITED STATES CENSUS BUREAU, 2005). Embora haja um grande número de pessoas com algum tipo de deficiência que têm a possibilidade de trabalhar, a quantidade delas no mercado de trabalho ainda não é expressiva. Isso pode ser explicado pela dificuldade de inserção dessas pessoas no mesmo, o que acontece devido à falta de conhecimento sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas, à necessidade de adaptação das organizações (ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008), e muitas vezes devido à falta de qualificação profissional.

Portanto, percebe-se a importância de se compreender melhor o trabalho desses indivíduos, pois a inserção de pessoas com deficiência mostra que, apesar do engajamento voluntário de várias empresas, é necessário que o Estado e a sociedade definam mecanismos

de controle, incentivo e punição para que as empresas cumpram o seu papel (BAHIA; SCHOMMER, 2009).

A inserção de pessoas com algum tipo de deficiência nas organizações tem sido discutida ao redor do mundo, e é apoiada por diversas leis que buscam institucionalizar e legitimar essa prática (VILLE; WINANCE, 2006). Os autores destacam, nesse sentido, a importância de se considerar que todos têm o direito de trabalhar, independente de pertencerem ou não às classes marginalizadas.

Assim, a legislação é um veículo utilizado para encorajar as organizações a incentivarem a diversidade e garantir a igualdade de oportunidades para todos. Há diversas leis que estabeleceram “classes protegidas”, para resguardar da discriminação os membros de uma categoria social particular. Entretanto, surge aí um paradoxo, pois através da criação de “classes protegidas”, a legislação aumenta a saliência das diferenças sociais e também a probabilidade de surgirem efeitos os quais a legislação quer defender. Ainda pode acontecer que os funcionários pensem que seus colegas de trabalho com algum tipo de deficiência conseguiram o trabalho por causa da lei, e não porque eram capazes de desempenhar aquela função (SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999).

Além disso, estudos mostram que os problemas relacionados à empregabilidade das PCDs estão ligados a estereótipos e estigmas, tais como: (1) as PCDs não têm as técnicas e habilidades para desempenharem seu trabalho; (2) há a necessidade de aumento na supervisão dessas pessoas; (3) cria-se uma desigualdade no local de trabalho por causa das adaptações necessárias; (4) há um aumento nos gastos com plano de saúde e; (5) PCDs têm níveis mais baixos de equilíbrio emocional, o que se reflete em nervosismo e depressão (STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006). Esses estigmas contradizem o que outros estudos (GREENWOOD; JOHNSON, 1987; POOLEY; BUMP, 1993) têm comprovado – que as PCDs têm de fato talentos e técnicas que podem agregar significativo valor ao trabalho.

No Brasil, de acordo com Brasil (2007), a lei 8.213/91 determina cotas variando entre 2% e 5% de trabalhadores com algum tipo de deficiência para empresas com 100 ou mais funcionários. De acordo com Melo (2004), nos Estados Unidos, em 1961, foi expedida uma norma – *Executive Order* n. 10.925, pelo presidente John F. Kennedy, que se dirigia às relações de trabalho, obrigando os empregadores a tratar igualmente todos os seus empregados, e proibindo-os de impor restrições de cunho racial para sua contratação. Essa norma utilizou pela primeira vez o termo *Affirmative Action* (Ação Afirmativa). A *Executive Order* obrigava os contratantes do governo federal a não discriminar nenhum funcionário ou candidato a emprego devido à raça, credo, cor ou nacionalidade. Posteriormente, estendeu-se também para integrantes de minorias, inclusive para as PCDs. Em 1990, foi instituído o *Americans With Disability Act* (ADA), que trouxe profundos avanços no que tange aos direitos das PCDs. No entanto, este país não estabelece cotas para a contratação de PCDs.

Observa-se, então, que a gestão de PCDs é uma atividade complexa, pois há vários tipos de deficiência, com intensidades distintas, que podem ter impactos diferentes no trabalho (CARVALHO-FREITAS et al., 2009). Portanto, entender a diversidade e a realidade com que pessoas com deficiência se deparam todos os dias, torna-se parte essencial para compreender as relações de trabalho e o próprio indivíduo imerso neste contexto.

Nesse sentido, o arcabouço teórico deste artigo foi construído com base na identidade, sendo esta o eixo central desta pesquisa, como será discutido a seguir.

2.2 Identidade

O termo “identidade” deriva dos vocábulos de origem latina *idem* e *identitas*, que significam “o mesmo”, e do vocábulo *entitas*, que significa entidade, que combinados poderiam definir a identidade como “a mesma entidade”. Outros autores acreditam que a

palavra “identidade” está ligada ao vocábulo latino *identidem*, que significa “repetidamente”, “uma e outra vez”. (CALDAS; WOOD JUNIOR, 1997).

Assim, quando se fala em identidade, normalmente pensamos na maneira como somos definidos por nós e/ou pelos outros. Segundo Caldas e Wood Junior (1997), o uso popular do termo está relacionado à filosofia clássica, que associa a identidade à ideia de permanência, singularidade e unicidade do que constitui a realidade das coisas.

Para Machado e Kopittke (2002), os estudos sobre a identidade derivam, em sua maioria, da psicologia social, da sociologia e da antropologia, sendo influenciados por diversas correntes de pensamento. Além disso, os autores ressaltam que a identidade pode ser analisada em diferentes níveis, desde o individual ao coletivo.

Na perspectiva da psicologia social, a identidade pode ser concebida como um fenômeno subjetivo e dinâmico, que é resultado de uma dupla constatação de semelhanças e diferenças entre si mesmo, os outros e os grupos (DESCHAMPS; MOLINER, 2009). Sob a vertente da sociologia, a identidade é social, ou seja, é correlata ao outro – “nunca sei quem sou a não ser no olhar do Outro” (DUBAR, 2005, p. 135). Por fim, em uma abordagem antropológica, a identidade é decorrente das representações que os indivíduos elaboram acerca da realidade, mediante uma vinculação coletiva, que pode ser imaginária ou real (CAVEDON; STEFANOWSKI, 2008). Observa-se, portanto, que a discussão acerca da identidade é bastante complexa, e pode abarcar diferentes abordagens, as quais podem ou não dialogar entre si (CARRIERI; PAES DE PAULA; DAVEL, 2008).

Segundo Hall (2006), o conceito de identidade é bastante complexo e pouco desenvolvido, além de ser também pouco compreendido. Normalmente os estudos sobre a temática vêm de campos como a Psicologia Social, Sociologia e Antropologia (MACHADO; KOPITKKE, 2002).

Pode-se dizer que a identidade não é sólida como a rocha, mas é dinâmica (BAUMAN, 2005), é metamorfose, é “articulação de várias personagens” (CIAMPA, 2001, p. 156, 157), sendo descentrada e desfragmentada (HALL, 2006). Para Bauman (2005, p. 19), “as identidades flutuam no ar”. Isso nos dá a ideia de movimento, ou seja, as identidades não estão paradas, mas estão em constante agitação. Dessa maneira, Dubar (2005, p. 136) define identidade como “o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem suas instituições”.

Machado e Kopittke (2002) destacam a necessidade de analisar a questão da identidade considerando e distinguindo as diferentes categorias de análise como forma de contribuir para o aprofundamento dos estudos. Os autores entendem que, apesar da possibilidade de haver um imbricamento entre as categorias de análise da identidade (pessoal, social, no trabalho e organizacional), há a necessidade de se considerar cada uma delas, para fins de pesquisa, de forma separada, pois cada uma das classificações contém elementos próprios, que melhor possibilitam a sua compreensão.

Assim, Machado e Kopittke (2002) afirmam que a identidade social é fruto da interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais, sendo um processo social dinâmico em contínua evolução. Corroborando essa perspectiva, Maheirie (2002) destaca que todo o processo de construção do sujeito é realizado de forma coletiva. Assim, Nkomo e Cox Junior (2007) destacam a teoria da identidade social, segundo a qual os indivíduos tendem a classificar a si mesmos e os outros em categorias sociais, e essas classificações têm um significativo efeito nas interações humanas.

Dubar (2005, p. 20) traz a ideia da dualidade da identidade: a “identidade para si” e a “identidade para o outro”, que são indissociáveis, pois a identidade para si encontra-se diretamente relacionada ao outro, ou seja, nós sabemos quem somos somente pelo olhar do outro. Para o autor, a identidade para si é o que você diz que é, enquanto a identidade para o

outro é o que se diz que você é. Dubar (2005) permite duas interpretações para a identidade para o outro: (1) o que eu acredito que o outro pensa sobre mim e, (2) o que de fato o outro pensa sobre mim.

Nesse sentido, vem à discussão a ideia de identidade organizacional, que são construções sociais que implicam na interação entre trajetórias individuais e sistemas de emprego, de trabalho e de formação. É uma articulação entre duas transações: uma “interna” ao indivíduo e uma “externa” entre o indivíduo e as transações com as quais ele interage (DUBAR, 2005, p.135)

Bauman (2005) afirma que existem guerras por reconhecimento, travadas individual ou coletivamente. Ele discute a ideia de pessoas de “subclasse”, que são exiladas além dos limites da sociedade, não possuem o direito de reivindicar uma identidade, além de serem pessoas cuja súplica e protestos não são ouvidos. Esse conceito nos remete à noção de estigma de Goffman (1980), que denota uma pessoa marcada por alguma característica que difere das que a sociedade categorizou como comuns e naturais. O estigma é, portanto, um fenômeno socialmente construído (BLAINE, 2000). Bauman (2005, p. 46) ainda destaca que ao indivíduo destinado à subclasse será negado ambicionar outra identidade, pois a identidade da subclasse é a “ausência de identidade”. Nesse caso, acontece, para o autor, uma globalização de “lixo humano”, ou seja, de pessoas rejeitadas, as quais não são necessárias ao funcionamento do ciclo econômico. É essa exclusão que está na base da polarização social, além de possibilitar o aprofundamento da desigualdade e o aumento da pobreza, miséria e humilhação.

Considerando que o ser humano possui uma plasticidade inesgotável (CIAMPA, 2001), ou seja, há uma gama de possibilidades de ele ser (re)construído, moldado, transformado, Bauman (2005) complementa que as identidades pessoais são compostas da mesma forma que se compõe um quebra-cabeça, sendo um processo complexo, trabalhoso e que leva tempo.

A seguir, será discutida a metodologia utilizada para que a pesquisa fosse realizada e alcançasse o objetivo proposto.

3 Metodologia

Para o desenvolvimento desta pesquisa, optou-se pela pesquisa qualitativa e exploratória, a partir de uma abordagem interpretativa. Por essa perspectiva, as organizações são consideradas como processos resultantes das ações intencionais das pessoas, de forma individual ou coletiva, as quais interagem entre si visando à interpretação e a dar sentido ao mundo, sendo, portanto, a realidade social uma rede de representações complexas e subjetivas (VERGARA; CALDAS, 2005). Silva e Neto (2006) corroboram essa ideia ao afirmar que pelo paradigma interpretativo, a realidade social é fruto de experiências subjetivas e intersubjetivas dos sujeitos.

Para a coleta de dados, foram utilizadas as seguintes técnicas: (1) entrevistas semi-estruturadas, que foram realizadas com os sujeitos da pesquisa; (2) pesquisa documental, utilizada para fazer o levantamento acerca da legislação que contempla PCDs no Brasil e nos Estados Unidos.

Para a escolha dos sujeitos entrevistados, levou-se em consideração aqueles que tinham alguma deficiência e que estavam empregados à época da coleta de dados. Dessa maneira, foram entrevistadas doze PCDs na região do sul de Minas Gerais (MG), Brasil, e oito PCDs na região central do Oregon (OR), Estados Unidos, totalizando vinte entrevistados. Vale ressaltar que esta pesquisa baseia-se nos pressupostos de Dubar (2005) da “identidade para si” e “identidade para o outro” e que o autor permite que a “identidade para o outro” seja apreendida a partir da visão de como o indivíduo acredita ser visto pelo outro.

Com o intuito de manter o sigilo sobre suas identidades, os sujeitos entrevistados foram nomeados como EB (“entrevistado Brasil”) e EE (“entrevistado Estados Unidos”).

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, para a operacionalização da análise, que foi feita baseando-se nos pressupostos da análise de conteúdo. De acordo com Bardin (1994, p. 42), a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens”.

4 A dinâmica identitária de pessoas com deficiência

Para uma melhor compreensão dos movimentos da identidade dos indivíduos entrevistados, a presente seção dividiu-se em duas partes. Na primeira, discute-se a “identidade para si”, que é o que você diz que é. Na segunda parte, trata-se da “identidade para o outro”, isto é, o que se diz que você é. Cabe ressaltar que essas duas dimensões são indissociáveis, ou seja, elas estão diretamente relacionadas entre si (DUBAR, 2005). Elias (1994, p. 57) concorda com Dubar ao afirmar que até mesmo a ideia “eu sou” e “eu penso”, pressupõe a existência de outras pessoas e um convívio com elas.

4.1 Identidade para si

Segundo Dubar (2005, p. 137), cada indivíduo é identificado por outros, mas pode recusar essa identificação e se definir de outra forma. Essa definição vem por meio de “atos de pertencimento”, que exprimem “que tipo de homem (ou de mulher) você quer ser”. Isso acontece por meio da incorporação da identidade pelos próprios indivíduos. Ou seja, a partir das trajetórias sociais dos indivíduos, eles constroem identidades que nada mais são do que “a história que eles se contam sobre o que são (LAING, 1963, p. 114 apud DUBAR, 2005, p. 139), o que Goffman (1980, p. 6) chamou de “identidades sociais virtuais”. Assim, o indivíduo legitima sua identidade para si mesmo e para o grupo em que está (DUBAR, 2005), como pode ser observado a seguir.

4.1.1 O indivíduo e ele mesmo: sujeito estigmatizado

As PCDs entrevistadas carregam o estigma de sua deficiência. Elas se veem como pessoas que são diferentes daquilo que a sociedade considera comum ou natural (GOFFMAN, 1980), como mostram os relatos a seguir:

Eu nunca pensei que ia trabalhar em escritório. Sempre pensava que ia ter serviço mais ruim, tipo faxineiro, lixeiro. (EB01, p. 3)

Observa-se nesse relato que EB01 se via como uma pessoa destinada a ter um serviço que exige menor qualificação. Para ele, “trabalhar em escritório” é ter um bom trabalho, diferente daquele que imaginou que teria – de faxineiro ou lixeiro – ou seja, um serviço, a seus olhos, inferior. Isso nos remete à discussão sobre o tipo de trabalho exercido por PCDs. Na amostra pesquisada no Brasil, apenas uma entrevistada (EB03) ocupa um cargo de gerência. Os demais entrevistados ocupam cargos operacionais, que exigem uma menor qualificação.

Outro ponto percebido nos relatos foi a questão da normalidade:

Se pra pessoa normal já é difícil arrumar emprego, imagina pra pessoa com deficiência? (EB01, p. 1)

EB01 define a normalidade baseando-se na deficiência: pessoa normal seria a pessoa sem deficiência, e pessoa anormal, a pessoa com deficiência. Isso explicita a discussão de

Foucault (2001) quando afirma que a existência de corpos com diferenças sempre despertou a curiosidade, espanto ou indiferença das pessoas, surgindo então a distinção entre normal e anormal, sendo anormal aquela pessoa com características distintas da maioria ou do grupo em que está inserido. Smart (2009) destaca ainda que até a Medicina define as PCDs como sendo biologicamente inferiores, especiais ou anormais.

Isso nos remete à discussão acerca de minorias, que são caracterizadas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos que são desvalorizados pela maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação (ROSO et al., 2002). As PCDs estão incluídas nas minorias e conforme o relato de EB01, ele se sente realmente parte dessa minoria, que é excluída e tem menos oportunidades do que as pessoas “normais” que compõem a maioria.

A deficiência, portanto, passa a ser vista como uma restrição corporal e não como uma manifestação da diversidade humana (SANTOS, 2008), conforme o relato a seguir:

A minha (deficiência) é bem assim, como que fala, dá pra ver, né? Não tem como esconder. (EB10, p. 2)

Para este indivíduo, a deficiência apresenta-se como algo visível, impossível de ser escondida. EB10 se vê como alguém que tem algo diferente dos demais, o que lhe causa desconforto. Esse fato nos lembra a história da menina sem nariz, de West (1962), citada por Goffman (1980, p. 4):

Passo o dia inteiro sentada, me olhando e chorando. Tenho um grande buraco no meio do meu rosto que: amedronta as pessoas e a mim mesma, e não posso, portanto, culpar os rapazes por não quererem sair comigo. Minha mãe me ama muito, mas chora muito quando olha para mim.

Portanto, a questão “visual” da deficiência tem papel essencial na definição de quem elas são e como elas lidam com essa situação. Como na história citada, EB10 não pode esconder sua deficiência, o que faz com que ele se olhe no espelho e veja que algo nele é diferente dos demais indivíduos, caracterizando-o como um indivíduo que possui um estigma, o que também pode ser constatado no relato de um entrevistado dos Estados Unidos:

(...) being a burn victim or survival rather it's a healing process. It takes years. Specially because I have to go through many surgeries. (EE03, p.2)

EE03 sofreu um acidente em seu trabalho, quando era policial, sendo vítima de uma explosão. Em decorrência desse acidente, esteve em coma, perdeu um braço e teve 90% do corpo queimado. Vale destacar aqui a dificuldade do entrevistado em falar sobre esse assunto. Pelo fato de o acidente ser ainda muito recente (cerca de dois anos anteriores à realização desta pesquisa), o processo de reabilitação não havia se consolidado, e era doloroso, segundo ele. Além das diversas cirurgias a que teve que se submeter, o lado psicológico foi bastante afetado. Como ele afirmou, é muito difícil se olhar no espelho depois do acidente. Bragança (2009) afirma que atualmente vive-se em uma sociedade de aparências, na qual cada vez mais se valoriza a imagem. Portanto, ter essa imagem modificada por completo e ter que se adaptar a um novo estilo de vida certamente impacta profundamente a identidade do indivíduo.

Isso nos leva a pensar que a aceitação da deficiência também depende do momento em que ela foi adquirida. Se o indivíduo nasceu assim, ele aprendeu a viver desse modo, desde pequeno. Se, por outro lado, a deficiência surgiu em uma idade mais madura, em decorrência de acidente ou doença, o indivíduo terá que reaprender a viver sua vida. EE03 afirmou que, quando se olhou no espelho pela primeira vez, teve a sensação de que estava “no corpo

errado”, como se estivesse sido transportado para o corpo de outra pessoa. Portanto, ele se olhava no espelho e não conseguia reconhecer sua identidade. Em decorrência do acidente, ele foi fisicamente transformado e, portanto, houve a necessidade de ele transformar também a maneira como via a si mesmo, o que corrobora a ideia de que a identidade é metamorfose (CIAMPA, 2001).

No relato de EE03, pode-se observar também uma contradição quando ele diz ser uma vítima de queimadura ou sobrevivente. A ideia de vítima nos remete a uma pessoa que sofreu em decorrência de algo, que precisa de ajuda. Quando ele diz ser um sobrevivente, isso nos passa a ideia de que é alguém forte, que se esforçou para viver, uma pessoa vencedora. Logo, EE03 se vê ao mesmo tempo como uma pessoa marcada (GOFFMAN, 1980) por um processo doloroso, ele se vê como alguém capaz de vencer os obstáculos.

O relato abaixo retrata também essa questão da adaptação:

Well, I had to adapt, even before I knew about it. I was not bad, I was just different. So I've always adapted, I always find a way to adapt. So I figure out ways to get around their method and make it mine. So that's what I did, usually. (EE04, p.6)

A entrevistada EE04 afirma que teve que se adaptar à nova situação que estava vivenciando – a de um comprometimento intelectual devido a um acidente de automóvel. Diferentemente de EE03, o acidente de EE04 comprometeu apenas o seu intelecto, portanto, não houve um “choque de identidades” como aconteceu com EE03, quando ele se olhou no espelho. Interessante também é ela afirmar que não foi ruim, foi apenas diferente. Normalmente, a conotação do diferente não é boa. Portanto, ela precisou antes explicar que não era ruim, para depois falar que era apenas diferente. Percebe-se, então, a necessidade de autoafirmação não apenas para o próximo, mas para ela mesma. Goffman (1980) justifica isso quando diz que a convivência com pessoas sem um estigma – no caso deste trabalho, sem uma deficiência – faz com que o indivíduo que carrega o estigma construa sua identidade por meio da comparação com as demais, pelo reforço do que foi instituído como normal ou natural. Assim, EE04 quer justificar a sua identidade.

Como afirma Aranha (2003), é no contexto das relações sociais do trabalho que o indivíduo se modifica e assim, constrói e transforma sua identidade. Portanto, é preciso que se discuta como as PCDs entrevistadas veem a si mesmas com relação ao seu trabalho e a sua deficiência, como pode ser observado a seguir.

4.1.2 A relação entre o indivíduo, a deficiência e o trabalho

A menção à deficiência foi recorrente nos relatos dos entrevistados. Assim, pode-se afirmar que os indivíduos entrevistados não negam a deficiência, mas a assumem como parte constituinte de sua identidade, conforme o relato a seguir:

Eu faço tudo que eu quero na vida, tudo! Estudo, trabalho, namoro, pratico esporte, tudo que eu quero fazer eu faço, a única coisa que a minha deficiência me atrapalha hoje, é na locomoção, porque eu só ando a pé, eu não tenho carro nem moto pra ganhar tempo, e isso eu perco tempo demais, andando a pé. (EB05, p.5)

O entrevistado EB05 reconhece que possui uma limitação – a da locomoção. Sua deficiência é visual, o que nos leva à discussão sobre a acessibilidade para as pessoas que têm deficiência visual. Pelo menos no Brasil, há inúmeras barreiras que impedem essas pessoas de circularem livremente pelas ruas, de utilizar o transporte público, de ir à biblioteca, etc. A partir de seu relato, entende-se também que ele se sente livre – ele faz tudo o que quer: estuda, trabalha, namora, pratica esportes. Portanto, a deficiência que, para alguns é vista como uma

restrição corporal (SANTOS, 2008), para esse indivíduo é apenas uma manifestação da diversidade humana (SANTOS, 2008).

Contudo, observamos em alguns momentos que EB05 considera as demais PCDs como pessoas incapazes, inferiores, quando comparadas à pessoa sem deficiência:

O deficiente é um indivíduo como qualquer outro, ele trabalha, ele estuda, ele pratica esporte (...) os deficientes na empresa têm um posicionamento de objeto na mão dos outros, eles se sentem tão vistos como coitadinhos e incapazes que estão ali pra completar o quadro de funcionários especiais que tem que ter. (EB05, p.8)

Para o entrevistado, as PCDs se posicionam como objeto, ou seja, elas podem ser manipuladas por outras pessoas. Essa afirmação denota uma das características das classes que compõem as minorias – elas se sujeitam ao outro (ROSO et al., 2002).

Por outro lado, Silva e Vergara (2002) destacam que as organizações são um espaço para a constituição das identidades dos indivíduos. Assim, pode-se afirmar que é no trabalho que a identidade do indivíduo é (re)construída, sendo um lugar propício para acontecerem os movimentos de sua identidade, conforme é observado no seguinte relato:

It (o trabalho) really makes you understand the role you play in life. (EE06, p.4)

EE06 afirma que o trabalho é o responsável por fazer o indivíduo entender o seu papel na sociedade, o que nos leva a pensar que não é possível dissociar o indivíduo de seu trabalho. Observamos, então, que EE06 enxerga o trabalho como parte constituinte de si próprio, pois conforme Berger e Luckmann (1985) afirmam, é nos processos de socialização que são produzidas as identidades dos indivíduos. No caso, a socialização secundária.

O relato a seguir reafirma e traz outros pontos à discussão no que tange à importância do trabalho na maneira como o indivíduo enxerga a si próprio:

just starting a new job gives you a little bit of anxiety. It wasn't extremely bad because I knew the mountain and I've done more complicated jobs, but it still has the challenges of interpersonal communication, dealing with other people's personalities and hoping that you can learn fast enough, even though it's not technical, you still need to learn your environment. So I had a little bit of insecurity, because I've been so much emotionally exhausted that I would have trouble remembering things, but that didn't turn out to be a problem. (EE05, P.2)

Podemos, a partir desse relato, ver surgir a ideia da socialização organizacional, que é o processo de aprendizagem de valores, crenças e formas de concepção de mundo de dada organização (CARVALHO-FREITAS, 2000). Apesar de se constituir uma fonte de integração, o trabalho para EE05, especialmente no início, também foi fonte de ansiedade. Como ela mesma disse, ela tinha alguns desafios, como a comunicação interpessoal, lidar com outras pessoas e novamente foi citada a questão da rapidez com que o trabalho deve ser realizado. Isso fez com que ela ficasse emocionalmente exausta, o que causaria outros problemas, como por exemplo, se lembrar das coisas. Observa-se, a partir desse relato, que o trabalho, quando a pessoa não está se adaptada a ele, pode fazer com que o indivíduo sinta-se mais inseguro e estressado, o que pode trazer problemas em seu desempenho na organização, além de problemas de saúde. Nesse caso, EE05 se enxerga de maneira diminuída, pois percebemos em seu relato um certo pessimismo com relação a si mesma. Isso pode ser explicado por que ela tenta absorver não apenas os papéis e atitudes dos outros, mas assumir o mundo deles (BERGER; LUCKMANN, 1985), o que muitas vezes causa frustração.

Observamos, assim, que o outro tem um papel crucial na forma como a identidade é (re)construída. Dubar (2005) chamou de “identidade para o outro”, o que será discutido a seguir.

4.2 Identidade para o outro

Nesta seção serão discutidas as diversas maneiras como o indivíduo acredita ser visto pelo seu próximo. Para Dubar (2005), o indivíduo nunca sabe quem é a não ser no olhar do outro. Assim, é através dos atos de atribuição que é definido “que tipo de homem (ou de mulher) você é” (DUBAR, 2005, p. 137), ou seja, a “identidade para o outro”, a qual Goffman (1980, p. 6) denomina de “identidade social real”.

4.2.1 A relação entre o outro, a deficiência e o trabalho

As maneiras como os entrevistados acreditam ser vistos por seus pares, com relação a seu trabalho e a sua deficiência são parte de sua identidade, como pode ser observado no relato a seguir:

Eu acho tão legal isso porque a sensação que eu tenho é que eu não sou deficiente aqui. Todo mundo me trata exatamente igual, entendeu?! A equipe aqui é muito boa, entendeu?! Então isso de uma certa forma te dá uma sensação assim... Que não existe uma diferença. Existe a diferença, mas não pras pessoas, sabe como?! (EB03, p.2)

EB03, em sua perspectiva, reconhece a diferença entre ela e as outras pessoas. Entretanto, ela afirma que os outros não a veem como diferente. Eles a tratam de maneira igual, o que a faz pensar que ela não tem uma deficiência, que não é estigmatizada. Portanto, no olhar do outro, ela se vê como igual, “normal”, o que nos leva a pensar na importância do olhar do próximo na autoafirmação do indivíduo.

A seguir, observamos outro ponto que surgiu ao longo das entrevistas – a “superproteção”:

Eu sou deficiente. Então tem que tomar aquele cuidado, não pode fazer isso, não pode fazer aquilo. Na minha própria casa, entendeu? Eu lutei muito pra ser independente, (...) pra eu poder viajar sozinha, fazer minhas coisas, entendeu? Que meus pais sempre assim, me protegeram demais. (EB07, p.2)

Tem pessoas que querem superproteger, mas não pra pior, eu vejo... tem pessoas, não são todas não, mas tem uma grande parcela que acha que tem que proteger demais... Alguns membros da minha família, entre os amigos, no trabalho, todos, de forma geral. (EB05, p.5)

Pela análise dos relatos, há uma tendência de as pessoas quererem ajudar a pessoa que tem algum tipo de deficiência, especialmente sua família. Segundo Goffman (1980), a família constitui uma cápsula protetora para o indivíduo, dentro da qual a criança estigmatizada pode ser cuidadosamente protegida desde o seu nascimento. Normalmente, as pessoas sentem a responsabilidade de fazer algo pela PCD para ajudá-la. Isso pode ser explicado também pela definição popular da palavra “deficiência”: “falta, insuficiência, imperfeição; defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor” (BUENO, 1986). Assim, ao se pensar na PCD, mesmo que de forma inconsciente, o indivíduo a associa a alguém que necessita de ajuda, a alguém que não pode, sozinha, fazer o que deseja.

Portanto, o que se observa é um indivíduo que ao mesmo tempo é visto como alguém igual aos outros, ele sente que há uma proteção exagerada dada à sua deficiência, o que mostra uma contradição no olhar do outro com relação à deficiência.

Como pode ser observado, a percepção do outro sobre o indivíduo é muito importante para que ele defina a si próprio. Assim, por meio de alguns relatos, reitera-se o papel do outro na formação da identidade do indivíduo:

I cannot work fast enough for them. (EE05, p.1)

A partir do relato de EE05, observa-se que ela acredita que não consegue trabalhar como eles (no caso, os empregadores) gostariam, ou seja, ela é um pouco lenta e não atende às expectativas do outro, embora isso de fato nunca tenha sido dito a ela. Portanto, observa-se que a maneira como ela acredita ser vista pelo outro influencia diretamente a forma como ela conduz o seu trabalho, pois, conforme Ciampa (2001), quando o indivíduo está frente a alguém, ele se representa, por meio de diferentes papéis.

Outro ponto importante é quando o outro inculca uma ideia no indivíduo e esta é absorvida como verdade por ele, como se segue:

They made understand that in the construction business I couldn't work anymore because if I don't hear something, someone might get hurt. Anyways, they made me realize I could do other stuff, they gave me directions. (EE01, p. 4)

EE01 afirma que eles (os empregadores) o fizeram entender que ele não poderia mais trabalhar no ramo da construção civil. Assim, convenceram-no a fazer outro tipo de trabalho. Observa-se o “peso” da opinião do outro na construção de uma nova identidade, tanto pessoal como profissional.

4.2.2 A relação entre o outro e o indivíduo

Nos relatos dos entrevistados, percebeu-se a importância do olhar do outro a respeito do indivíduo, tanto de forma positiva como de forma negativa, conforme é observado a seguir:

Então eu não fazia nada e era rotulado como o aluno mais vagabundo que tinha. E acontecendo isso, eu comecei agir como tal mesmo, a fazer bagunça, e não fazer mais nada, e não querer estudar, e eu passei raspando em tudo. (EB12, p.9)

A rotulagem é um processo decorrente dos atos de atribuição de identidade pelo outro (DUBAR, 2005), o que contribui na formação da “identidade social real” (GOFFMAN, 1980). EB12 afirma que foi rotulado como alguém preguiçoso, que não fazia as obrigações devidas em sala de aula. Segundo ele, a partir dessa rotulagem, ele passou a agir dessa maneira. Percebemos aqui que a atribuição de uma característica pelo outro teve a força para de fato alterar o comportamento do indivíduo, o que nos leva a acreditar que quando uma identidade é conferida pelo outro ou um grupo ao indivíduo, ele legitima essa identidade e a toma como sua.

Isso é observado também no relato a seguir de um entrevistado dos Estados Unidos:

Society says “you need to have a bachelor's degree, associate's degree or whatever's degree”. Anything, they don't really care, you just need a “degree”. I know it's really important, but it doesn't really tell if you are good or not at something. (EE01, p.3)

O relato de EE01 mostra a força da sociedade em impor condições ao ser humano, especialmente quando se fala sobre o status. Nesse sentido, a cultura pode ser considerada um

dos pontos centrais para se compreender as ações do homem, pois ela funciona como um padrão coletivo de identificação dos grupos (PIRES; MACÊDO, 2006). Considerando a cultura nacional como um discurso (HALL, 2006), este constrói sentidos que influenciam e organizam tanto as ações quanto as concepções que o indivíduo tem de si mesmo, o que pôde ser constatado no relato anterior.

Considerando alguns relatos dos entrevistados dos Estados Unidos, observa-se que cursar uma universidade é sinal de status naquele país. Assim, percebe-se que, na visão do outro, o indivíduo acredita ser “obrigado” a ter um diploma. Segundo EE01, as pessoas não se importam, elas querem apenas um diploma. Pode-se entender, assim, a busca por qualificação das pessoas entrevistadas, pois naquele país, o diploma faz parte das práticas sociais dos indivíduos norte-americanos.

O relato de EB06 é bastante interessante, especialmente quando diz que acredita que passou a ser visto como cidadão depois que começou a trabalhar e a cursar uma faculdade:

Hoje não dependo muito do meu pai para assim questão de vestimenta, de estudo a coisa é tudo por minha conta hoje eu sou visto na sociedade como cidadão (...) sempre fui cidadão mas hoje as pessoas têm uma visão melhor ainda mais agora que eu to na faculdade entendeu? (EB06, p.5)

Ser cidadão significa pertencer a um país e ter seus direitos e deveres assegurados pela Constituição, além de permitir a participação nas decisões que envolvem política, economia, etc. Portanto, ele acredita ser visto pela sociedade como uma pessoa detentora de direitos e deveres e que pode sim reivindicar algo. Esse relato contrapõe a ideia de Bauman (2005) de que as pessoas que formam as minorias, no caso EB06, são pessoas cuja súplica e protestos não são ouvidos, ou seja, é a dinâmica da identidade atuando na construção social da realidade. Carvalho-Freitas e Marques (2007) complementam essa discussão ao afirmar, baseando-se em estudos conduzidos no Brasil e em Cabo Verde, que as maiores dificuldades para as PCDs conseguirem trabalho são as barreiras à cidadania, a falta de conhecimento sobre os seus direitos e a discriminação.

O relato de EB06 também destaca a importância de se ter o ensino superior. Estar em uma faculdade é sinônimo de status, de ascensão social, e para ele, estar em uma faculdade agrega mais valor a seu estado de cidadão. Considerando a amostra pesquisada, na qual apenas quatro dos doze entrevistados concluíram ou estão concluindo um curso superior, pode-se pensar também que esta pode ser uma das razões para os problemas enfrentados pelas PCDs entrevistadas, especialmente com relação a chances de promoção dentro da organização.

Outra questão que deve ser trazida à discussão é a respeito da importância de o indivíduo ser reconhecido pelo outro:

One of my cousins has Down Syndrome and it was how I start coming here to Coril, and be participant of Coril. He's so proud that I'm working here, he praises me around "she is my cousin" and it gives me a good inner peace, it makes me feel good knowing that I'm helping others. (EE08, p.2)

No relato de EE08, observamos a importância de ser visto pelo outro de maneira positiva. Ela afirma que seu primo tem orgulho dela, visto que está trabalhando; ele a elogia para os outros, o que mostra a importância de ser valorizada, de ser importante no olhar do outro. Para ela, essa valorização faz com que sinta paz interior, ela sente-se bem. O que permite que ela se sinta assim é o olhar do outro sobre ela. É ela saber o que o outro pensa a seu respeito, identificar-se com o sentido que lhe é atribuído e a partir daí, (re)construir suas

identidades (HALL, 2006), e também poder ajudar, saindo da posição de receber a ajuda para o de ser capaz de ajudar o outro também.

5 Considerações finais

A discussão acerca da diversidade tem se tornado cada vez mais comum atualmente. Seja em discussões acadêmicas, na mídia ou nas organizações, cada vez mais se fala sobre o tema. Assim, como o discurso da diversidade parece estar “na moda”, são necessárias mais investigações empíricas em torno desse tema para conhecer de fato sua realidade nas organizações. Embora tenha havido avanços nessa temática, ainda são observadas lacunas quando se fala do trabalho das minorias.

Nesse sentido, a presente pesquisa foi realizada com o objetivo de compreender dinâmica identitária de PCDs inseridas em organizações de trabalho, no Brasil e nos Estados Unidos.

Observamos que a identidade do indivíduo é resultado de um movimento de construção e reconstrução entre as suas (muitas) identidades: a identidade para si construída, a identidade para o outro conferida, a identidade social herdada, a identidade escolar visada, que se desenvolvem desde a infância, na adolescência e no decorrer da vida (DUBAR, 2005). O indivíduo não consegue se identificar apenas com os seus olhos, mas ele necessita se ver pelo olhar do outro. A “identidade para si” e a “identidade para o outro” são indissociáveis, pois estão diretamente relacionadas uma com a outra (DUBAR, 2005), e isso foi visto nos relatos dos entrevistados.

Em “a identidade para si:”, as PCDs entrevistadas se viam como indivíduos estigmatizados, que eram tratados diferentemente dos demais. Além disso, elas assumem a deficiência como parte constituinte de suas identidades, tanto no Brasil como nos Estados Unidos. As PCDs entrevistadas tinham uma visão de si mesmas e também uma percepção que acreditavam ser vistas pelos outros, o que trouxe influência direta na forma como elas se comportavam. Em “a identidade para o outro”, surgiu a questão da “superproteção”, ou seja, há uma tendência das pessoas quererem ajudar a PCD, especialmente a família, formando uma cápsula protetora para esse indivíduo. Isso apareceu nos relatos dos entrevistados brasileiros, o que revela um dos valores da cultura brasileira, que é o da amizade, o da compaixão pelo próximo.

Não podemos negar que a inserção de PCDs no Brasil e nos Estados Unidos está acontecendo. Embora ainda haja problemas nesse sentido, comparando-se com poucas décadas atrás, vemos que houve um significativo avanço nesse aspecto. Entretanto, ao comparar com a evolução do trabalho como um todo, observa-se que há ainda um longo caminho a ser percorrido pelas PCDs rumo à igualdade de oportunidades. Em ambos os países, fala-se sobre a igualdade – premissa básica de suas Constituições – mas observa-se que suas práticas ainda estão distantes dos discursos, tomando como base os relatos dos entrevistados.

Nesse sentido, a proposta desta pesquisa foi avançar nos estudos acerca da socialização organizacional e da dinâmica identitária de PCDs para o campo da Administração. Embora haja vários estudos que contemplam as PCDs em seu ambiente de trabalho, há poucos que partem da perspectiva do indivíduo para a discussão da diversidade. Assim, com o presente trabalho buscamos refletir sobre as várias maneiras de se pensar na inserção de PCDs nas organizações a partir das vivências das próprias PCDs. Por essa razão, o trabalho apoiou-se em aportes disciplinares, como a Sociologia e a Psicologia Social, para melhor compreender a dinâmica dessas dimensões e contribuir, teoricamente, para a discussão sobre o trabalho de PCDs. Entretanto, esta pesquisa possui algumas limitações, tais como uma amostra pequena, especialmente nos Estados Unidos, e o pouco tempo de coleta de dados no exterior, o que não permitiu uma maior imersão no ambiente dos sujeitos pesquisados e; a

falta de trabalhos relacionados à dinâmica identitária de PCDs que discutam, conjuntamente, dois países distintos.

Assim, para futuras pesquisas, o presente trabalho pode servir como referência para outros estudos comparativos, não apenas em outros países, mas discutindo as próprias regiões brasileiras, visando à elaboração de políticas públicas de acordo com as especificidades de cada lugar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção no mercado formal de trabalho: satisfação e condições de trabalho sob o olhar das pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2008.
- ARANHA, M. **Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. Brasília: Corde, 2003.
- BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.
- BAUMAN, Z. **Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.
- BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BLAINE, B. **The psychology of diversity**. Mountain View: Mayfield, 2000.
- BRAGANÇA, S. Preconceito: ele existe? In: BRAGANÇA, S.; PARKER, M. **Igualdade nas diferenças: os significados do “ser diferente” e suas repercussões na sociedade**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009. p. 11-32.
- BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Portaria SEDH nº 2.344, de 3 de novembro de 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 nov. 2010. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-/conade/Portaria_n_2.pdf/view>. Acesso em: 10 dez. 2010.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e emprego. Lei de cotas para deficientes completa 16 anos. **Notícia com áudio**. Brasília, 23 jul. 2007. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sgnoticiaAudio.asp?IdConteudoNoticia=1187&PalavraChave=lei%20de%20cotas>>. Acesso em: 3 dez. 2010.
- BUENO, F. da S. **Dicionário escolar da língua portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: FAE, 1986.
- CALDAS, M. P.; WOOD JUNIOR, T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 6-17, jan./mar. 1997.
- CARRIERI, A. P.; PAES DE PAULA, A. P.; DAVEL, E. Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma? **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 45, p. 127-144, abr./jun. 2008.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. **Tese de Doutorado**. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. O professor iniciante e suas estratégias de socialização profissional. **Dissertação de mestrado**. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. 2000.

- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Social inclusion of people with disabilities in Brazil and in Cape Verde – Africa. **REAd**, ed. 56, vol. 13, n.2, mai/ago, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; NEPOMUCENO, M. F.; SUZANO, J. C. C.; ALMEIDA, L. A. D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, 2009. São Paulo. **Anais... XXXIII EnANPAD**. 2009.
- CAVEDON, N. R.; STEFANOWSKI, F. L. O riso que integra, o riso que separa: identidade organizacional em um sebo em Porto Alegre. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 46, p. 137-152, jul./set. 2008.
- CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história da Severina**: um ensaio de psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 2001.
- DESCHAMPS, J. C.; MOLINER, P. **A identidade em psicologia social**: dos processos identitários às representações sociais. Petropolis: Vozes, 2009.
- DRUMOND, V. A. T. **O princípio da integração do trabalhador na empresa no sistema jurídico-constitucional brasileiro**. 2002. 168 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.
- DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.
- FLEURY, M. T. L. A diversidade cultural abaixo do Equador. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2007. p. 359-360.
- FOUCAULT, M. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação deteriorada. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.
- GREENWOOD, R.; JOHNSON, V. A. Employer perspectives on workers with disabilities. **Journal of Rehabilitation**, Alexandria, v. 53, n. 3, p. 37-45, 1987.
- HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Dia Nacional da pessoa portadora de deficiência física. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/7a12/voce_sabia/datas/data.php?id_data=50>. Acesso em: 8 jul. 2010.
- MACHADO, H. V.; KOPITKE, B. A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais...** Recife: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.
- MAHEIRIE, K. Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. **Interações**, Ipiranga, v. 7, n. 13, p. 31-44, jan./jun. 2002.
- MELO, O. T. F. de. O problema das cotas raciais para acesso às instituições de ensino superior da rede pública. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 9, n. 342, jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5301>>. Acesso em: 3 dez. 2010.
- MIRANDA, A. R. A. Um estudo sobre a dinâmica identitária de professoras gerentes de uma universidade pública. 2010. 162 f. **Dissertação de mestrado**. Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2010.
- NKOMO, S. M.; COX JUNIOR, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2007. p. 332-358.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Disability and work**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/index.htm>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

- PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 4, p. 670-683, jul./ago. 2010.
- PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.
- POOLEY, J. M.; BUMP, E. A. The learning performance and cost effectiveness of mentally disabled workers. **Group & Organization Management**, Newbury Park, v. 18, n. 1, p. 88-123, Mar. 1993.
- ROSO, A.; STREY, M. N.; GUARESCHI, P.; BUENO, S. M. N. Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. **Psicologia & Sociedade**. 14(2): 74-94; jul/dez. 2002.
- SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência: nossa minoria. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, set. 2008.
- SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009.
- SCHNEIDER, S. K.; NORTHCRAFT, G. B. Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: a social identity perspective. **Human Relations**, New York, v. 52, n. 11, p. 1445-1467, Nov. 1999.
- SILVA, A. B.; NETO, J. R. Perspectiva multiparadigmática nos estudos organizacionais. In: GODOI et al. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 53-87.
- SILVA, J. R. G.; VERGARA, S. C. Mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.
- SMART, J. F. The power of models of disability. **Journal of Rehabilitation**, Alexandria, v. 75, n. 2, p. 3-11, Apr./June 2009.
- STONE-ROMERO, E. F.; STONE, D. L.; LUKASZEWSKI, K. The influence of disability on role-taking in organizations. In: KONRAD, A. M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. K. **Handbook of workplace diversity**. London: Sage, 2006. p. 401-430.
- TOLEDO, S. M.; BULGACOV, Y. Cultura organizacional e identidade: implicações dos ritos de passagem na identidade de jovens executivos *trainees* em uma organização multinacional. In: ENCONTRO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004. 1 CD-ROM.
- UNITED STATES CENSUS BUREAU. Maryland, 2005. Disponível em: <<http://www.census.gov>>. Acesso em: 28 out. 2010.
- VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista dos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 66-72, out./dez. 2005.
- VILLE, I.; WINANCE, M. To work or not to work?: the occupational trajectories of wheelchair users. **Disability & Rehabilitation**, London, v. 28, n. 7, p. 423-436, Apr. 2006.

ⁱ Nesta pesquisa será usado o termo “pessoas com deficiência” e não “pessoas com necessidades especiais”, visto que o segundo não é específico, podendo contemplar pessoas obesas, idosas, dentre outras (CARVALHO-FREITAS, 2007), o que extrapola o âmbito deste trabalho. Vale destacar também a portaria nº 2.344, de 03 de novembro de 2010, que alterou a nomenclatura utilizada para pessoas com algum tipo de deficiência. Portanto, onde se lê “pessoas portadoras de deficiência”, leia-se “pessoas com deficiência” (BRASIL, 2010).