

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Onuma, F. M. S.; Miranda, A. R. A. & Borges, C. L. P. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

Work for People with Disabilities: A Preliminary Discussion about Diversity, Power, Minority and Disability

Lilian Barros Moreira¹

Mônica Carvalho Alves Cappelle²

Fernanda Mitsue Soares Onuma³

Adílio Renê Almeida Miranda⁴

Ceyça Lia Palerosi Borges⁵

Resumo

A sociedade contemporânea e os atuais discursos organizacionais destacam a importância da diversidade nas relações de trabalho. Dessa forma, o tema vem sendo discutido principalmente em pesquisas internacionais, sendo ainda pouco expressivo nos estudos brasileiros embora isso venha se alterando nos últimos anos. Assim, o presente artigo busca tratar de algumas dimensões que englobam o conceito de diversidade, mais especificamente pessoas com deficiência (PcDs), com destaque para uma discussão introdutória sobre poder e identidade. Procura associar preliminarmente a questão da construção da identidade de cada indivíduo, diversidade e minoria. Por fim, apresentamos sugestões para pesquisas futuras.

Palavras-chave: Diversidade; pessoas com deficiência; relações de poder.

Abstract

Contemporary society and recent organizational discourses highlight the importance of diversity in the work environment. Recently, national and international studies regarding this matter have increased. This way, the intent of this article is to reflect about the dimensions that surround the concept of diversity, more specifically people with disabilities (PwDs), with an introductory discussion about power and identity. It aims to associate the issue of identity construction of each individual, diversity and minority. Finally, we presented a few suggestions for further research.

Keywords: Diversity; people with disabilities; power relations.

¹ Doutoranda em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Endereço para correspondência: Rua Washington Luiz, 855, Centro, Porto Alegre, RS, CEP: 90010-460. Endereço eletrônico: lilibmoreira@gmail.com

² Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta nível III do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras.

³ Doutoranda em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

⁴ Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Lavras.

⁵ Mestranda em Administração na Universidade Federal de Lavras.

Introdução

O dinamismo da sociedade contemporânea, além de fazer com que as organizações se modifiquem, faz com que a teoria das organizações se desenvolva no sentido de tentar entender fenômenos cada vez mais complexos. Nessa perspectiva, pode-se afirmar que o discurso da diversidade nas organizações tem sido amplamente discutido por intermédio de diferentes lentes para que possa ser legitimado. Apesar de diversos trabalhos acerca da diversidade, autores como Fleury (2000) e Alves e Galeão-Silva (2004) destacam a presença de lacunas que envolvem esse assunto na literatura brasileira, tais como a ambiguidade do discurso gerencial e a ausência de ações afirmativas efetivas no Brasil. No presente trabalho, discutir-se-á mais especificamente a questão das pessoas com deficiência⁶ (PcDs).

É recorrente na literatura nacional a questão da inclusão educacional de PcDs (Maciel, 2000; Aguiar & Duarte, 2005; Auad & Conceição, 2008; Enumo, 2005; Gomes & Barbosa, 2006), temática de relevância incontestável em virtude da importância da educação. Contudo, a questão da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho permanece pouco abordada dentro dos estudos organizacionais e nos remete à questão: será que a educação formal é suficiente para a inclusão das PcDs no mercado de trabalho?

A própria necessidade de existência de uma legislação acerca da obrigatoriedade da inclusão de PcDs dentro das organizações, conforme exposto por Almeida, Coimbra e Carvalho-Freitas (2007), já é um indicador de que talvez a resistência em abordar o tema não parta apenas da academia, mas seja um reflexo de uma condição de discriminação dentro das próprias organizações e, por conseguinte, da sociedade brasileira, pois, como lembra Lustosa (2001), “[...] o Direito, também, nasce do costume, que nada mais é senão as práticas e usos comuns do povo” (*online*). Em outras palavras, caso não existisse a discriminação contra as PcDs dentro da sociedade, talvez não fosse necessária a criação de leis que protegessem

seus direitos, visto que eles seriam garantidos pela própria prática cotidiana social.

O trabalho, mais do que mera atividade de subsistência, pode ser também considerado como a mais importante forma de se conceder sentido à vida das pessoas, conferindo-lhes identidade e reconhecimento pessoal e social (Araújo & Sachuk, 2007; Ardichvili & Kuchinke, 2009). Assim, negar às PcDs o acesso ao trabalho nas organizações é também impedi-las de sua autorrealização como seres humanos, uma violação da necessidade que todas as pessoas têm de reconhecimento pessoal e social.

Compreender a questão da discriminação das PcDs dentro do ambiente de trabalho implica a reflexão acerca da diversidade nesse contexto. O conceito de diversidade é bastante complexo e pode ser compreendido sob diversas abordagens. Atualmente, várias empresas destacam a importância da diversidade e criam ações que incentivam essa prática. Entretanto, 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 com que o indivíduo reage frente às minorias⁷ é resultado de suas construções sociais ao longo de sua vida.

Sendo um país heterogêneo, fruto de migrações, o Brasil 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 e raciais (Fleury, 2007). Essa aparente incoerência pode ser compreendida mediante importantes conceitos da teoria organizacional, como o de construção social e o de espaços sociais.

Dessa forma, o presente artigo busca tratar de algumas dimensões que englobam o conceito de diversidade com o foco na deficiência. Objetiva refletir acerca de como o indivíduo lida com a diversidade e como se dão as relações de poder nas organizações, que tornam as PcDs membros de uma minoria nesse contexto, propondo uma discussão preliminar no intuito de colaborar para a melhor compreensão da realidade que cerca as pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

O artigo divide-se da seguinte forma: primeiramente, discute-se o conceito de

⁶ 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, o que extrapola o âmbito deste trabalho. Vale destacar também a Portaria n. 2.344, de 3 de novembro de 2010, que alterou a nomenclatura utilizada para pessoas com algum tipo de deficiência – onde se lê “pessoas portadoras de deficiência”, leia-se “pessoas com deficiência” (Brasil, 2010).

⁷ Minorias são definidas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos que são desvalorizados e não inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação (Roso et al., 2002).

diversidade, a partir das correntes que buscam defini-lo, com destaque para a questão da identidade. Em seguida, são apresentadas as concepções acerca do poder, minoria e deficiência. A partir dessas abordagens, discute-se o papel do indivíduo como ator social no processo de construção do discurso que abarca a diversidade nas relações de trabalho. E, por fim, faz-se uma reflexão sobre a complexidade e profundidade do tema, com a sugestão de pesquisas futuras.

Diversidade: conceitos e dimensões

O conceito de diversidade é bastante complexo e pode ser explorado sob diversas abordagens. Na última década, o tema vem ganhando notoriedade nos estudos organizacionais. Segundo Pereira e Hanashiro (2007), há pelo menos três correntes que definem a diversidade: a partir da identidade social, da identidade pessoal e da contemplação tanto das diferenças como das similaridades. A mais comumente utilizada refere-se à diversidade a partir da identidade social. Corroborando essa corrente, Nkomo e Cox Jr. (2007) afirmam que o termo “diversidade” é bastante contestado, pois suas definições variam de conceituações restritas até muito amplas. Desse modo, eles destacam que as definições restritas do termo enfatizam raça, etnia e gênero, enquanto as definições mais amplas de diversidade enfatizam todas as diferenças individuais entre pessoas, ou seja, todos são diferentes. Os autores definem diversidade como um misto de pessoas que estão em um mesmo sistema social e que possuem diversas identidades grupais, trazendo, então, um conceito que, segundo eles, está no centro da compreensão da diversidade: a *identidade*.

Nesse sentido, 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 uma disposição entre as categorias de análise da identidade (pessoal, social, identidade 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)

salienta que todo o processo de construção do sujeito é realizado de forma coletiva. Assim, Nkomo e Cox Jr. (2007) distinguem a Teoria da Identidade Social, que tenta explicar a diversidade.

A Teoria da Identidade Social é uma teoria cognitiva que assume que os indivíduos tendem a classificar a si mesmos e os outros em categorias sociais, e essas classificações têm um significativo efeito nas interações humanas. Nkomo e Cox Jr. (2007) destacam também a ambiguidade sobre até que ponto o fato de uma pessoa ser definida pelas outras é relevante para a identidade social de alguém, acreditando que as *localizações* categóricas atribuídas a uma pessoa por outras são essenciais para o entendimento das implicações plenas da identidade social, o que influencia também sua autoidentidade e consequente afiliação a um grupo. Conforme Schneider e Northcraft (1999), os indivíduos validam sua identidade social pelo favoritismo do grupo social ao qual pertencem, à custa dos grupos que não pertencem, que são deixados de fora. Para esses autores, tanto características demográficas, como idade, gênero e raça, quanto distinções funcionais (características profissionais) na organização oferecem meios para que os indivíduos se categorizem.

Para Jelloun (1995, como citado por Rodrigues, 2005), a diversidade é o contrário da semelhança, daquilo que é idêntico, ou seja, ela não é necessariamente fonte de rejeição, mas o autor afirma que a existência de diferenças pode causar impactos, indo desde a surpresa e a curiosidade até a rejeição e a intolerância. Carvalho-Freitas e Marques (2006) afirmam que a diversidade é um produto emergente de um processo histórico de classificação e atribuição de características que distingue pessoas, grupos e sociedades, baseando-se em padrões de interpretação construídos historicamente e calcados em concepções de homem, mundo e sociedade, que justificam as posições sociais diferenciadas desses grupos.

A diversidade funcional, por sua vez, é também importante para a inovação, renovação e criatividade, além de aumentar as redes sociais, pois há mais membros no grupo e, assim, mais contatos de fora, que podem ser cruciais para a solução de problemas. Ela favorece a solução de problemas complexos, pois um maior número de pessoas oferece mais oportunidades para diferentes olhares para solucionar algum problema, o que aumenta o número de oportunidades de encontrá-lo ou permite que informações relevantes a seu respeito sejam reveladas (Schneider & Northcraft, 1999).

Há também outros impactos positivos da diversidade, como a troca de informações sobre experiências, valores e atitudes, criatividade e flexibilidade, o que leva à inovação e mudança e à melhoria no processo decisório (Aranha, Zambaldi, & Francisco, 2006). Conforme os autores, podem surgir também barreiras à diversidade, que impedem que aqueles benefícios sejam alcançados. Equipes homogêneas gastam menos tempo para se organizar e completar as tarefas do que os grupos diversos. Além disso, o *turnover* é maior em grupos diversos, pois a adaptação é mais difícil do que em grupos homogêneos.

A legislação é um veículo utilizado para encorajar as organizações a incentivarem a diversidade. Há diversas leis que estabeleceram “classes protegidas”, para resguardar da discriminação os membros de uma categoria social particular. Entretanto, surge aí um paradoxo, pois, pela criação de “classes protegidas”, a legislação aumenta a saliência das diferenças sociais e também a possibilidade de surgirem efeitos, os quais a legislação quer defender. Considerando as PcDs, que é o foco deste trabalho, 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 por que eram capazes de desempenhar aquela função (Schneider & Northcraft, 1999).

Vergara e Irigaray (2007) apontam, por meio de um estudo de caso, as percepções dos funcionários de uma empresa que adotou uma política de diversidade, em conformidade à legislação brasileira, contratando PcDs. Os autores destacam que a maioria dos funcionários reconhece que a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com algum tipo de deficiência acontece por piedade, e não por mérito. Reconhecem uma inclusão forçada, devido à lei, mas não aceitam realmente a diversidade. Destacam ainda que ocorre uma barganha dolorosa, ou seja, as próprias PcDs abrem mão de questionar seus direitos de igualdade como seres humanos, sentindo que a organização está lhes fazendo um favor ao contratá-las. O utilitarismo cínico é outra característica presente, que diz respeito aos ganhos de *marketing* para a imagem corporativa da organização.

Os exemplos citados ilustram como a relação entre as organizações e a diversidade entre os grupos de trabalho pode ser conflituosa, de modo que as PcDs são expostas a situações de desvalorização de seu trabalho (visto como privilégio garantido por lei ou ato de caridade, movido por “pena”). Para melhor compreensão dessa situação, propõe-se, a seguir, uma reflexão

acerca das relações de poder que se estabelecem nessas relações.

Relações de poder e deficiência

Conforme Roso et al. (2002), uma relação de dominação pode ser exercida de várias formas; por exemplo, relações de dominação de gênero, de classe, de raça etc. Essas relações aumentam o processo de exclusão, pois é tirado das pessoas o direito à cidadania, somente porque pertencem a determinado estrato da população.

Nesse sentido, os autores destacam que o binômio maioria/minoria tem sido amplamente explorado nos estudos norte-americanos e europeus, enquanto no Brasil fala-se muito em negros, mulheres, índios etc., mas poucos são os estudos que tratam especificamente da questão maioria/minoria. Roso et al. (2002) partem da perspectiva de *poder* para definir esses conceitos, sendo, então, maioria definida como um grupo de pessoas que controla a maior parte de recursos econômicos e do *status* e que estabelece, portanto, relações injustas com as minorias sociais. Estas, por sua vez, podem ser definidas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos, que são desvalorizados e não são inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação.

Segundo Bourdieu (1989), há quatro formas de capital que determinam a dominação ou não sobre outros: o capital econômico, formado pelos fatores de produção (terra, fábrica e trabalho) e de recursos econômicos (renda, patrimônio e bens materiais); o capital cultural, formado pelo conjunto das qualificações intelectuais, como títulos e talentos; o capital social, formado pela rede de relações de interconhecimento e conhecimento mútuo, como círculo de amigos e colegas da faculdade; e o capital simbólico, que se relaciona ao conjunto de rituais de honra e reconhecimento, ou seja, trata-se do reconhecimento dos capitais anteriores segundo sua importância em cada campo.

São essas formas de capital que estruturam o espaço social, e por isso ele se torna diferenciado e hierarquizado devido à desigual distribuição de capitais. Essa diferenciação acontece em duas dimensões: na primeira, de acordo com o volume global do capital; na segunda, de acordo com a composição do capital (Bourdieu, 1989).

Segundo Bourdieu (1989), a partir dessas diferenças, emergem três classes ou camadas sociais, que ele chamou de classes dominantes ou superiores, classes intermediárias ou médias e classes dominadas ou populares. As classes

dominantes são aquelas detentoras de um maior volume de capital, possuem a habilidade de jogar o jogo de forma mais hábil e podem definir a cultura legítima. As classes intermediárias, por sua vez, ocupam uma posição ambígua, pois se identificam com a cultura dominante, copiando-a, e almejam uma ascensão social. Por fim, as classes dominadas, que são caracterizadas pela quase ausência de capital e pela aceitação da dominação. Considerando que as PcDs para terem acesso aos diversos tipos de capitais, precisam de uma legislação que as ampare, pode-se considerar que a relação entre pessoas com e sem deficiência também é permeada por relações de poder que se refletem na posse diferenciada em relação aos diversos tipos de capitais, contribuindo para sua exclusão.

Fleury (2000) afirma que, no Brasil, a diversidade é definida em termos de poderio econômico e tipo de raça e defende que outras dimensões devem ser consideradas, como gênero e PcDs, dentre outras. Assim, considerando que o foco do trabalho é a deficiência, cabe uma discussão mais aprofundada a seu respeito, o que será feito a seguir.

Discutindo a deficiência: possibilidades de compreensão

Os estudos internacionais sobre deficiência são um campo consolidado nas ciências sociais, mas no Brasil ainda permanece frágil e pouco explorado (Santos, 2008). A deficiência é um conceito bastante amplo e relaciona-se a restrições sociais impostas a pessoas que possuem uma variedade nas habilidades corporais. Considerando o Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há 24,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 14,5% do total da população brasileira (IBGE, 2000).

Santos (2008) destaca que há duas maneiras de compreender a deficiência. A primeira abordagem observa a deficiência como uma manifestação da diversidade humana, que irá demandar adequação social para ampliar a sensibilidade dos ambientes a essa questão. A segunda defende que a deficiência é uma restrição corporal que necessita de avanços na área da Medicina e Genética para oferecer melhorias do bem-estar de pessoas com algum tipo de deficiência.

Para Foucault (2001), a existência de corpos com diferenças sempre despertou a curiosidade, espanto ou indiferença das pessoas. Surge, então, a distinção entre normal e anormal, sendo este aquela

pessoa com características distintas da maioria ou do grupo em que está inserido.

Smart (2009) apresenta três modelos que buscam explicar a deficiência e defende que compreendê-los é parte essencial para que se possa propor algo realmente significativo para a realidade dos indivíduos que têm algum tipo de deficiência.

O modelo biomédico

Segundo Smart (2009), o modelo biomédico possui autoridade e prestígio devido à sua objetividade e rigor. Define a deficiência como uma patologia, desordem, disfunção ou deformidade que um indivíduo possui. Nesse modelo, a deficiência pode ser quantificada, classificada, mensurada e padronizada. Foucault (2001) corrobora essa perspectiva, afirmando que os corpos passam a ser diagnosticados como normais, anormais, monstruosos ou deficientes. A discriminação e a injustiça provenientes do modelo biomédico não foram intencionais. Esse modelo trouxe vários benefícios devido ao avanço da medicina, da farmacologia e da tecnologia, mas trouxe também algumas consequências passíveis de crítica.

O modelo funcional

O modelo funcional define a deficiência como uma “falha de papel”, ou seja, significa que o indivíduo não é capaz, devido à sua deficiência, de desempenhar suas funções ou papéis (Smart, 2009). Nesse modelo, a deficiência não seria sempre presente, porque, para certas funções, a deficiência não apresentaria dificuldades. Esse modelo é menos aceito e compreendido do que o biomédico, pois este foca no indivíduo, e não no contexto em que ele está inserido, como define o modelo anteriormente apresentado (Akabas, 2000). O autor ainda afirma que é difícil para as pessoas com deficiência conseguir trabalho devido aos sistemas sociais, que não oferecem oportunidades iguais, e que muitas vezes essas pessoas são culpadas, como se não quisessem trabalhar.

O modelo sociopolítico

Esse modelo possui diversas denominações, como “modelo do grupo minoritário” ou “abordagem democrática radical” (Hahn, 1996; Neath & Reed, 1998). Nele, a deficiência não é vista como um problema. O problema, nesse caso, é a falta de direitos civis, de oportunidades igualitárias, que levam as pessoas com algum tipo de deficiência a se sentirem inferiorizadas e

marginalizadas (McCarthy, 2003). Assim, leis em favor dessas pessoas reduziram a deficiência (Smart, 2009). Os indivíduos com algum tipo de deficiência se veem como um grupo minoritário ao qual foram negados direitos civis, ao invés de se verem como um grupo de pessoas biologicamente inferiores. No lugar de verem a deficiência como uma inferioridade biológica, adeptos desse modelo traduzem deficiência como uma inferioridade social e civil (McCarthy, 2003). Ele é uma ferramenta com a qual se obtém um *insight* das tendências discriminatórias da sociedade moderna, para gerar políticas e práticas que facilitem sua erradicação (Barnes, 2007).

Portanto, conhecer os pontos fortes e as limitações de cada modelo torna-se crucial para compreender as possibilidades de discussão acerca da temática e propor algo significativo. Observa-se que o modelo sociopolítico apresenta-se como mais adequado à realidade atual, contemplando as necessidades dessa minoria.

Santos (2008) afirma que esse processo de classificação acontece no jogo das relações sociais, que é construído em seu ambiente. Assim, quando uma pessoa com características diferentes das esperadas é parte desse ambiente, ela é considerada estranha. Por exemplo, as pessoas com marcas corporais específicas ou lesões sentem-se excluídas por serem consideradas não-pertencentes a determinados ambientes sociais. O autor destaca ainda que, durante muito tempo, o pensamento ocidental compreendia essas diferenças como uma evidência mística, como se fosse consequência da ira ou favor divino. Mas, a partir da narrativa biomédica, esse discurso religioso perdeu a força.

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 se pertencem ou não às classes marginalizadas.

No Brasil, as pessoas com deficiência são amparadas pela Constituição. Algumas leis foram promulgadas visando à redução da discriminação por parte da sociedade e das organizações, como exemplos: a Lei 8.213/91 indica os percentuais de postos de trabalho conforme o número de empregados da empresa e a Lei n. 7.853/89 procura assegurar os direitos às PcDs, juntamente com o Decreto n. 3.298/99; além disso, a Lei Orgânica da Assistência Social (Lei n. 8.742/93 e Decreto Federal n. 1.744/95) assegura o pagamento de um salário mínimo à família que possuir renda *per*

capita inferior a ¼ do salário mínimo e que tenha idosos com idade igual ou superior a 65 anos e também à pessoa com deficiência (Almeida et al., 2007).

Existem outras leis e decretos, além dos mencionados, que têm sido muito utilizados pelas empresas. Nesse sentido, destaca-se o Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, e n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, as quais estabelecem, respectivamente, regras acerca do atendimento prioritário e condições gerais de acessibilidade.

Observa-se, assim, o empenho do governo federal em criar maneiras de apoiar as PcDs. Para tanto, criou, em 2002, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), que é um órgão superior de deliberação colegiada, a princípio de responsabilidade do Ministério da Justiça. Em 2003, entretanto, o Conselho vinculou-se à Presidência da República por intermédio da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (Brasil, 2009). Vale destacar também a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006, que é um marco para os militantes da justiça e equidade sociais, especialmente para seu público destinatário (Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, 2007) e da qual o Brasil é signatário.

Observa-se, assim, que há uma gama de iniciativas e leis que visam a resguardar as PcDs no Brasil. O que falta, entretanto, é a garantia efetiva de seus direitos pelo Poder Público, para que elas possam participar de maneira concreta e digna do desenvolvimento social e econômico do país. Dessa forma, observa-se uma tentativa de minimizar os problemas enfrentados por esse grupo.

Afinal, o que define a forma como cada indivíduo se relaciona com a diversidade?

Conforme vem sendo discutido, muito se tem falado sobre a diversidade e a inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência na organização. Nesse contexto, surgem grupos de defesa dos direitos humanos, que buscam lutar em favor dos direitos das minorias, ou seja, dos afrodescendentes, crianças, idosos, mulheres, homossexuais, refugiados, PcDs etc.

O Brasil pode ser caracterizado como uma sociedade plural, pois tem uma imensa diversidade de culturas, o que implica identidades sociais que

não se caracterizam por estabilidade e fixidez, ou seja, as sociedades modernas não possuem um núcleo identitário coerente e estável (Fleury, 2003). Nesse sentido, o que significa ser brasileiro, ser mulher, ser homossexual ou ter deficiência?

Certamente, não há uma resposta correta para essa pergunta, pois ela pode ser analisada sob diversas abordagens. Entretanto, uma abordagem mais subjetiva pode trazer concepções que ajudam a compreender a diversidade e entendê-la como um processo de construção social. Ortiz (2007) observa que os homens são diferentes entre si, cultivam deuses e espíritos diversos e se inserem em sociedades estruturadas, com línguas e tradições estruturadas.

Segundo Berger e Luckmann (1985), o cotidiano apresenta-se como uma realidade interpretada pelos homens e subjetivamente dotada de sentido. Assim, o mundo da vida cotidiana, além de ser considerado uma realidade certa pelos membros da sociedade, é também um mundo que se origina no pensamento e na ação dos homens. Portanto, essa realidade apresenta-se como um mundo intersubjetivo, do qual participam diversas pessoas.

De acordo com Ortiz (2007), pesquisas antropológicas mostraram que cada sociedade possuía uma cultura específica, com uma identidade própria. Assim, cada uma delas possuía costumes, língua e formas de governo específicas. Ou seja, a diversidade significa diversidade de pessoas, civilizações, que são marcadas pela diferenciação. Assim, o autor traz a ideia do *diverso* como sinônimo de riqueza, de patrimônio intocável, e apresenta a diversidade como um valor universal.

Rodrigues (2005) enfatiza a importância da educação para a aceitação do diverso, e Harley, Nowak, Gassaway e Savage (2002) corroboram essa perspectiva, afirmando que o ambiente educacional influencia a aceitação ou não da diversidade, e sugerem que as universidades têm um papel fundamental no comportamento dos jovens. Assim, Rodrigues (2005) traz o questionamento de Foucault (2001) bastante pertinente ao presente estudo: *é possível definir a diversidade sem reduzi-la?*

Nesse sentido, percebe-se a busca constante do homem em encontrar respostas que o ajudem a compreender melhor a realidade em que vive. Entretanto, tentar definir um conceito amplo e complexo pode simplesmente colocá-lo em uma matriz objetiva, impedindo que ele se expanda e retrate de forma completa sua totalidade.

Campbell (2002) afirma que, se realmente quisermos valorizar a diversidade, devemos

enfrentar nossos fantasmas pessoais. A autora destaca uma pesquisa realizada pelo *Daily Mail*, na qual 68% das pessoas afirmaram que fariam aborto caso soubessem que carregavam uma criança com deficiência.

Infelizmente, o preconceito e a discriminação são presentes nas sociedades, e a deficiência, seja ela física ou mental, traz consigo estereótipos que ferem as pessoas onde ela está instalada. Um trecho do poema de Simon Brisenden (1987, como citado por Campbell, 2002) relata, de forma metafórica, a realidade de PcDs perante a sociedade e perante si próprios:

*I am a child of the earth
I've been a vegetable since birth*

*I went to a school for vegetables since birth
And learnt how to go with meat
I grew up and wore the stigma
Of being something people eat [...].'*

Roso et al. (2002) afirmam que a construção das representações sociais sobre as minorias e o estabelecimento de relações tanto sociais quanto culturais entre os indivíduos não são consequências naturais de traços físicos ou culturais, mas são consequências de uma construção social circunscrita por forças político-econômicas.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a relação da sociedade para com as PcDs depende de sua história particular, que vai desde o início de sua formação, das formas de trabalho predominantes, até a política e suas formas de governo.

Berger e Luckmann (1985) defendem a ideia de que o indivíduo não nasce membro da sociedade. Ele possui uma predisposição para a sociabilidade e, então, torna-se membro dela. Assim, a vida do indivíduo é caracterizada por uma sequência temporal, cujo ponto inicial é o processo de interiorização, ou seja, o processo de apreensão e interpretação de um acontecimento objetivo, considerando-o dotado de sentido, isto é, como manifestação de processos subjetivos de outros. Somente após esse grau de interiorização é que o indivíduo torna-se membro da sociedade. Os autores afirmam ainda que conteúdos específicos que são interiorizados durante o processo de socialização variam de acordo com a sociedade e que a linguagem deve ser interiorizada acima de tudo, pois é por meio dela que esquemas motivacionais e interpretativos são interiorizados e legitimados.

Dessa forma, o indivíduo, ao se deparar com uma realidade diferente da que está acostumado, irá

interpretar esse acontecimento de acordo com seus conteúdos específicos. Trazendo isso para o contexto da diversidade, esta é relativa, pois se relaciona à específica realidade do indivíduo. Ou seja, se o indivíduo for educado para saber lidar com a diversidade, possivelmente poderá dar um significado mais positivo a ela.

Considerando a Teoria da Identidade Social, que é a mais comumente utilizada para compreender a diversidade, a interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais define a identidade social (Machado & Kopittke, 2002), que é crucial para a aceitação ou não da diversidade. Estudos apontam que os indivíduos tendem a classificar a si mesmos e os outros em categorias sociais, que refletem diretamente em suas interações com o meio e com seus pares e, principalmente, sua forma de ver e compreender o mundo (Schneider & Northcraft, 1999).

Assim, observa-se que o indivíduo, considerado como ator social, está intimamente relacionado à atual forma como a sociedade se organiza e como ela trata a questão da diversidade, pois é a partir da construção, da desconstrução e da reconstrução que cada indivíduo faz de sua realidade é que esta vai sendo modificada a cada momento. A atualidade é fruto das interações entre os atores sociais e, então, a forma como as organizações lidam com a diversidade, especificamente com as PcDs, é fruto de um processo de significação sobre a deficiência em um contexto histórico definido.

Considerações finais

Mediante os conceitos e reflexões propostas, observa-se que a diversidade é uma dimensão complexa e dinâmica, em constante (re)construção. A busca por sua definição e compreensão muitas vezes acaba por limitá-la e separa ainda mais os grupos designados como minorias.

A aceitação da diversidade, especificamente com relação às PcDs, está presa a dimensões mais subjetivas relacionadas ao processo de socialização, referentes à religião, à família e a valores que são difíceis de serem quantificados ou explicados.

Assim, percebe-se que cabe aos pesquisadores buscar compreender melhor a realidade das PcDs, cujas vozes são silenciadas pelos discursos organizacionais, para tentar encontrar um caminho menos doloroso e mais igualitário para essas pessoas. Dessa forma, sugerem-se, para pesquisas futuras, estudos que analisem a influência da formação educacional do indivíduo em sua forma de lidar com a diversidade, os quais contribuiriam ainda mais com essa discussão. Além disso, a

articulação entre diversidade e deficiência sob uma diferente abordagem de poder também seria bastante enriquecedora.

Rodrigues (2005) destaca a obra e luta de Franco Basaglia, um médico italiano que batalhou em favor do fechamento dos manicômios e defendeu que a realidade externa é soberana e não muda somente por meio de belos discursos ou boa vontade, mas, se quisermos mudar as condições dos sujeitos que sofrem por serem diversos, devemos considerá-los sujeitos reais, que têm necessidades e relações concretas, e não interpretá-los mediante uma perspectiva ideal e abstrata.

Referências

- Aguiar, J. S. D., & Duarte, É. (2005). Educação inclusiva: um estudo na área da educação física. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 223-240.
- Akabas, S. H (2000). Practice in the world of work. In P. Allen- Meares, & C. Garvin (Eds.). *The handbook of social work direct practice* (pp. 499-517). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Almeida, L. A. D., Coimbra, C. E. P., & Carvalho-Freitas, M. N. (2007). Percepções de pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Alves, M., & Galeão-Silva, L. A. (2004, julho/setembro). Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 21, 18-25.
- Aranha, F., Zambaldi, F., & Francisco, E. (2006). Diversity Management and Performance: A Review of Evidence and Findings in Academic Papers from 1973 to 2003. *Annals of International Congress of Applied Psychology*, Atenas/Grécia, 26th.
- Araújo, R. R., & Sachuk, M. I. (2007, janeiro/março). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação de indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão da USP*, 14, 53-66.
- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International Perspectives on the Meanings of

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Onuma, F. M. S.; Miranda, A. R. A. & Borges, C. L. P. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

- Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167. Retrieved April 1, 2009, from <http://adh.sagepub.com/content/11/2/155.full.pdf+html>
- Auad, J. C., & Conceição, M. I. G. (2008). Inserção social universitária: uma investigação com base no átomo social mínimo. *Ribeirão Preto: Paidéia*, 18, 139-154.
- Barnes, C. (2007). Disability activism and the struggle for change: disability, policy and politics in the UK. *Education, Citizenship and Social Justice*, 2(3), 203-221. Retrieved November 1, 2007, from <http://esj.sagepub.com/content/2/3/203.full.pdf+html>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.
- Brasil. (2010). Secretaria de Direitos Humanos. *Portaria SEDH n. 2.344, de 3 de novembro de 2010*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 5 nov. 2010. Recuperado em 10 dezembro, 2010, de http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria_n_2.pdf/view
- Brasil. (2009). Ministério da Justiça. *O que é o CONADE?* Brasília. Recuperado em 11 dezembro, 2010, de <http://portal.mj.gov.br/conade>
- Campbell, J. (2002). Valuing diversity: the disability agenda – we've only just begun. *Disability & Society*, 17(4), 471-478.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2006). Construção e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Salvador, BA, Brasil, 30.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Scherer, F. L. (2004). Inclusão no Mercado de Trabalho: um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência. *Anais Eletrônicos do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 28.
- Enumo, S. R. F. (2005). Avaliação assistida para crianças com necessidades educacionais especiais: um recurso auxiliar na inclusão escolar. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 335-354.
- Fleury, R. M. Intercultura e educação. (2003, maio/agosto). *Revista Brasileira de Educação*, 23.
- Fleury, M. T. L. (2000, julho/setembro). Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Fleury, M. T. L. (2007). Nota técnica: a diversidade cultural abaixo do Equador. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord, W. R. (Orgs.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (1a ed. 4. reimp., pp. 359-360). São Paulo: Atlas.
- Foucault, M. (2001). *Os anormais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Gomes, C., & Barbosa, A. J. G. (2006). Inclusão escolar do portador de paralisia cerebral: atitudes de professores do ensino fundamental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12, 85-100.
- Hahn, H. (1996). Antidiscrimination laws and social research on disability: The minority group perspectives. *Behavioral Sciences and the Law*, 14, 41-59.
- Harley, D. A., Nowak, T. M., Gassaway, L. J., & Savage, T. (2002). A. Lesbian, gay, bisexual, and transgender college students with disabilities: a look at multiple cultural minorities. *Psychology in the Schools*, 39(5), 525-538.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2000). Recuperado em 8 julho, 2009, de http://www.ibge.gov.br/7a12/voce_sabia/datas/data.php?id_data=50

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Onuma, F. M. S.; Miranda, A. R. A. & Borges, C. L. P. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

- Lustosa, O. (2001). *A lei, o costume, o Direito*. Recuperado em 8 julho, de <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2113>
- Machado, H. V., & Kopittke, B. (2002). A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*, Recife, PE, Brasil, 2.
- Maciel, M. R. C. (2000). Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *São Paulo em Perspectiva*, 14, 51-56.
- Maheirie, K. (2002, janeiro/junho). Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. *Interações*, 7(13), 31-44.
- McCarthy, H. (2003). The Disability Rights Movement. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(4), 209-223. Retrieved July 1, 2003, from <http://rcb.sagepub.com/content/46/4/209.full.pdf+html>
- Neath, J. F., & Reed, C. A. (1998). Power and empowerment in multicultural education: Using the radical democratic model for rehabilitation education. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 42(1), 16-24.
- Nkomo, S. M., & Cox Jr., T. (2007). Diversidade e identidade nas organizações. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (pp. 332-358). São Paulo: Atlas.
- Ortiz, R. (2007). Anotações sobre o universal e a diversidade. *Revista Brasileira de Educação*, 12, 34.
- Pereira, J. B. C., & Hanashhtmliro, D. M. M. (2007). A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças? *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Rodrigues, M. B. (2005, setembro/dezembro). Quais são as nossas diferenças? Reflexões sobre a convivência com o diverso em escolas italianas. *Psicologia & Sociedade*, 17(3), 57-61.
- Roso, A., Strey, M. N., Guareschi, P., & Bueno, S. M. N. (2002, julho/dezembro). Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. *Psicologia & Sociedade*, 14(2), 74-94
- Santos, W. R. (2008). Pessoas com deficiência: nossa minoria. *Revista de Saúde Coletiva*, 18(3), 501-519.
- Schneider, S. K., & Northcraft, G. B. (1999). Three Social Dilemmas of Workforce Diversity in Organizations: A Social Identity Perspective. *Human Relations*, 52(11), 1445-1467. Retrieved November 1, 1999, from <http://hum.sagepub.com/content/52/11/1445.full1.pdf+html>
- Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília, 2007.
- Smart, J. F. (2009). The power of models of disability. *Journal of Rehabilitation*, 75(2), 3-11.
- Vergara, S. C., & Irigaray, H. A. (2007). Os múltiplos discursos sobre diversidade no ambiente de trabalho. *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Ville, I., & Winance, M. (2006). To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users. *Disability & Rehabilitation*, 28(7), 423-436.

Categoria de contribuição: Ensaio Teórico
 Recebido: 15/12/2010
 Aceito: 16/06/2011