



LILIAN BARROS MOREIRA

**SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL E
DINÂMICA IDENTITÁRIA DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO NO BRASIL E NOS
ESTADOS UNIDOS**

**LAVRAS - MG
2011**

LILIAN BARROS MOREIRA

**SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL E DINÂMICA IDENTITÁRIA
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO NO BRASIL E NOS
ESTADOS UNIDOS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Estratégia e Gestão, para a obtenção do título de mestre.

Orientadora

Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle

**LAVRAS - MG
2011**

**Ficha Catalográfica Preparada pela Divisão de Processos Técnicos da
Biblioteca da UFLA**

Moreira, Lilian Barros.

Socialização organizacional e dinâmica identitária de pessoas
com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos / Lilian
Barros Moreira. – Lavras : UFLA, 2011.

157 p. : il.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Lavras, 2011.

Orientador: Mônica Carvalho Alves Cappelle.

Bibliografia.

1. Identidade. 2. Socialização organizacional. 3. Pessoas com
deficiência. 4. Diversidade. I. Universidade Federal de Lavras. II.
Título.

CDD – 371.9

LILIAN BARROS MOREIRA

**SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL E DINÂMICA IDENTITÁRIA
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO NO BRASIL E NOS
ESTADOS UNIDOS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Estratégia e Gestão, para a obtenção do título de mestre.

APROVADA em 11 de fevereiro de 2011.

Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	UFSJ
Dr. Angelo Brigato Ésther	UFJF
Dra. Maria Cristina Angélico de Mendonça	UFLA

Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle
Orientadora

**LAVRAS - MG
2011**

*Ao meu esposo, Elias Jr., que compartilhou esse sonho comigo
e o tornou possível. A você, meu amor eterno.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por Seu amor e fidelidade incondicionais. Por ter enviado Jesus para morrer em meu lugar e por me inspirar com Seu Santo Espírito. “Amo o Senhor, porque ele ouve a minha voz e as minhas súplicas” (Sl. 116:1).

A minha família, especialmente ao meu esposo Elias Jr., pelo amor e compreensão de minha ausência em nosso lar; a minha mãe Marilha, pelo carinho e orações, e por demonstrar tamanha fé e força; a minha tia Profa. Dra. Maria Elisa Barros, por me fazer entender que a pesquisa e a docência giram em torno do amor, e não de titulações e; a minha avó Terezinha, por compartilhar comigo sua sabedoria e fazer a vida parecer mais leve.

A minha orientadora Profa. Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle, pela orientação, pelo valioso aprendizado e por ter compartilhado comigo seu conhecimento e a experiência da docência. A minha co-orientadora Profa. Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, pela disposição de se juntar a nós nesse trabalho e pelas ricas contribuições.

Ao Prof. Dr. Ângelo Brigato Ésther e à Profa. Dra. Maria Cristina Angélico de Mendonça, por terem aceitado o convite para colaborar com a finalização desse trabalho.

Aos professores do Departamento de Administração e Economia (DAE), especialmente ao Prof. Dr. Mozar José de Brito e à Profa. Dra. Flávia Luciana Naves Mafra, pelas reflexões que foram fundamentais para a realização dessa pesquisa.

À Universidade Federal de Lavras e ao DAE, por oferecer o apoio e a estrutura necessários para cursar o mestrado e estar apta a desenvolver essa pesquisa.

Aos colegas do mestrado, especialmente Aline Sediama, Cibele Aguiar, Conrado Gomide, Gislaine Guimarães, Matheus Rodrigues, Nathália Joaquim e Pâmella de Oliveira, pela amizade e pelas boas risadas, que tornaram o curso mais agradável.

Aos membros do NEORG, especialmente aos colegas André, Bruna, Natácia e Talita, pela ajuda na transcrição das entrevistas.

Aos meus amados e inesquecíveis amigos Adílio Miranda, Ana Elisa Avelar, Carolina Lescura, Ceyça Palerosi, Daniel Leite, Déborah Siade, Fernanda Onuma, Renata Corazolla, Thatiana Menezes e Viviane Guimarães. Obrigada pela amizade, pelas reflexões e contribuições para essa pesquisa, e por tudo o que fizeram por mim durante o mestrado. Faltam-me palavras para expressar meu amor e gratidão.

Ao CNPq, por fornecer os subsídios necessários para a realização desse estudo.

A todos os entrevistados, que compartilharam comigo seu tempo e suas experiências. Agradeço também a Bill Anderson, Jim Lee, Lorinda Delanty e Adriana Brochado, sem os quais dificilmente essa pesquisa seria realizada.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste sonho. Meus sinceros agradecimentos!

*Quanto mais eu sinta, quanto mais eu sinta como várias pessoas,
Quanto mais personalidades eu tiver,
Quanto mais intensamente, estridentemente as tiver,
Quanto mais simultaneamente sentir com todas elas,
Quanto mais unificadamente diverso, dispersadamente atento,
Estiver, sentir, viver, for,
Mais possuirei a existência total do universo,
Mais completo serei pelo espaço inteiro fora.*

(Álvaro de Campos, heterônimo de Fernando Pessoa)

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. Para o presente trabalho, escolheu-se entre as minorias, as pessoas com deficiência (PCDs), pois segundo a Organização Internacional do Trabalho (2009), elas representam 10% da população mundial, dentre as quais aproximadamente 72% estão em idade produtiva. Nesse sentido, objetivou-se compreender o processo de socialização organizacional e 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, por uma abordagem sociológica. Discutiu-se a identidade social, os processos de socialização e a construção da identidade por meio deles. Além disso, buscou-se amparo em reflexões teóricas sobre a deficiência, para a melhor compreensão dos sujeitos da pesquisa, que foram pessoas com algum tipo de deficiência, que estavam inseridas no mercado de trabalho quando a pesquisa foi realizada. 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. Nas análises foi constatado que tanto no Brasil como nos Estados Unidos, há uma gama de leis que visam à garantia dos direitos às PCDs, mas a efetividade dessas leis, em ambos os países, é questionável. O trabalho das PCDs entrevistadas configura-se como um importante instrumento para dar sentido a suas vidas, e suas respectivas deficiências se fazem presentes no processo de socialização organizacional. 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 que a identidade do indivíduo é resultado de um movimento de construção e reconstrução entre as suas (muitas) identidades e que o indivíduo não consegue se identificar apenas por seus olhos, mas ele necessita se ver pelo olhar do outro. Somado a isso, as experiências de exclusão e discriminação que passaram desde a infância até a atualidade, foram essenciais para a (re)construção da identidade desses indivíduos e para que eles sejam quem são hoje.

Palavras-chave: Identidade. Socialização organizacional. Pessoas com deficiência. Diversidade.

ABSTRACT

Diversity is a very complex and controversial issue. It embraces the so-called "minorities", not in numerical terms but in terms of power. Although there are advances in this discussion, including in the legislation, there are still gaps when it comes to work for these minorities. For this paper, we chose among the minorities, people with disabilities (PWDs), because according to the International Labour Organization (2009), they represent 10% of the world population, among which approximately 72% are in the working age. This way, the objective of this paper was to understand the process of organizational socialization and identity dynamics of PWDs inserted in work organizations, located in Brazil and in the United States. To this end, we elaborated a theoretical framework based on the identity from a sociological approach. We discussed the social identity and socialization processes, and also the identity construction through them. In addition, we made theoretical reflections on disability, for a better understanding of the research subjects. These were PWDs, who were working when the research was conducted. To answer the research problem, we opted for an exploratory and qualitative research, based on an interpretive approach. The techniques of data collection used were: semi-structured interviews and documentary research. Interviews were conducted with twelve PWDs in Brazil and eight in the United States, men and women. The interviews were recorded, transcribed and analyzed through content analysis. The analysis made it possible to note that both in Brazil and in the United States, there are a range of laws aimed to ensure the rights to the PWDs, but the effectiveness of these laws, in both countries, is questionable. The work of the PWDs interviewed appeared as an important tool to give meaning to their lives, and their disabilities were present in the process of organizational socialization. Moreover, one of the main barriers faced by PWD interviewed in relation to employment was the disability itself. Thus, it was noticed a conflict between who they are and who they think they should be in order to work. It was observed that the individual's identity is a result of the movements of construction and reconstruction of their (many) identities and that the individual cannot identify itself only with his eyes, but he needs to see through someone's else's eyes. Added to this, the experiences of exclusion and discrimination that have passed since childhood until the present time, were crucial for the (re)construction of the identity of these individuals, and also for them to be who they are today.

Keywords: Identity. Organizational socialization. People with disabilities. Diversity.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Caracterização dos sujeitos entrevistados	55
Quadro 2	Temas e subtemas utilizados na análise temática	59
Quadro 3	Dispositivos da legislação que envolvem pessoas com deficiência.	64
Quadro 4	Evolução das leis que contemplam as PCDs	64
Quadro 5	Leis federais de apoio às PCDs	69
Quadro 6	Exemplos de organizações de apoio a PCDs no Brasil.....	82
Quadro 7	Exemplos de organizações de apoio a PCDs nos Estados Unidos...	86

LISTA DE SIGLAS

ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CORIL	<i>Central Oregon Resources for Independent Living</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Objetivos da pesquisa	19
1.1.1	Objetivo geral	19
1.1.2	Objetivos específicos	19
1.2	Justificativa do estudo	19
2	O CONTEXTO DA PESQUISA	23
2.1	O trabalho para as pessoas com deficiência	23
3	REFERENCIAL TEÓRICO	28
3.1	Concepções acerca da diversidade	28
3.2	Identidade	31
3.2.1	Identidade: compreensões teórico-conceituais	33
3.2.2	Processos de socialização e a construção social da identidade	36
3.2.3	A discussão acerca da deficiência e seu desdobramento em processos de exclusão e discriminação	40
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	49
4.1	Método de pesquisa e técnica de coleta de dados	49
4.2	Seleção e caracterização dos sujeitos da pesquisa	52
4.2.1	Perfil dos entrevistados	52
4.3	Descrição detalhada do percurso metodológico de coleta de dados	56
4.4	Análise dos dados	57
5	A LEGISLAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	61
5.1	Legislação no Brasil	62
5.2	Legislação nos Estados Unidos	67
5.3	Considerações sobre a legislação nos dois países	70

6	A SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	73
6.1	O mundo vivido do trabalho	73
6.1.1	O trabalho como fonte de satisfação	74
6.1.2	As duas faces da deficiência: como instrumento de inserção no trabalho e como entrave à contratação	79
6.2	Movimentos de emprego	82
6.2.1	Conhecimento de programas e instituições de apoio a pessoas com deficiência	82
6.2.2	A relação entre deficiência e emprego	92
6.3	Relação das pessoas com a formação	96
6.3.1	Qualificação	98
6.4	Síntese dos resultados	101
7	A DINÂMICA IDENTITÁRIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	104
7.1	Identidade para si	104
7.1.1	O indivíduo e ele mesmo: sujeito estigmatizado	105
7.1.2	A relação entre o indivíduo, a deficiência e o trabalho	110
7.2	Identidade para o outro	113
7.2.1	A relação entre o outro, a deficiência e o trabalho	114
7.2.2	A relação entre o outro e o indivíduo	116
7.3	Processos de exclusão e discriminação: experiências compartilhadas	119
7.3.1	Infância: o início de tudo	120
7.3.2	As diferentes faces da exclusão e da discriminação	122
7.4	Síntese dos resultados	128
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	132

REFERÊNCIAS.....	138
APÊNDICES.....	154

1 INTRODUÇÃO

O dinamismo da sociedade contemporânea, além de fazer com que as organizações se modifiquem, faz com que a teoria das organizações evolua, no sentido de tentar entender fenômenos cada vez mais complexos. Reed (2007) afirma que a teoria das organizações é um campo de conflitos históricos em que diferentes abordagens, filosofias e línguas lutam por reconhecimento e aceitação. Nesse sentido, pode-se afirmar que o discurso da diversidade nas organizações tem sido amplamente discutido através de diferentes lentes para que possa ser legitimado. Apesar de diversos trabalhos acerca da diversidade, autores como Fleury (2000); Alves e Galeão-Silva (2004) destacam a presença de lacunas que envolvem este assunto na literatura brasileira, tais como a ambiguidade do discurso gerencial e a pouca efetividade de ações afirmativas no Brasil.

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).

¹ 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).

Atualmente, várias empresas destacam a importância da diversidade e criam ações que incentivam essa prática, tais como o Grupo Pão de Açúcar, a loja de departamentos Riachuelo, entre outras (AMIGOS METROVIÁRIOS DOS EXCEPCIONAIS, 2010).

Diante desse fenômeno, surgem pesquisas acadêmicas tais como Saraiva e Irigaray e Freitas (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 (2009), 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 relacionados ao trabalho

que realizam. Essa ideia constitui-se como o eixo principal desta pesquisa – a identidade e sua dinâmica de (re)construção².

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.

Os processos de socialização pelos quais o indivíduo passa contribuem significativamente para que ele se transforme. Eles se referem a processos de construção, desconstrução e reconstrução das várias identidades que o indivíduo encontra ao longo de sua vida (BERGER; LUCKMANN, 1985). Seja na infância, na escola ou quando ele se insere no mercado de trabalho, a socialização é um instrumento fundamental na (re)construção da identidade desses indivíduos.

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 mostram os estudos de Silva e Vergara (2002); Toledo e Bulgacov (2004); Miranda (2010). Vale 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.

² Este trabalho considera 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”.

Como a inserção das PCDs é uma prática relativamente recente nas organizações, compreender o processo de socialização organizacional delas e a dinâmica de suas identidades pode contribuir para uma efetiva inclusão desses indivíduos nas organizações. Além disso, a própria PCD teria a possibilidade de conhecer melhor a si mesma, os movimentos de sua identidade, o que traria benefícios à sua vida pessoal e profissional.

Assim, os sujeitos que participaram desta pesquisa são indivíduos com algum tipo de deficiência que trabalham em organizações no Brasil e nos Estados Unidos. Vale destacar que 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 o processo de socialização e a dinâmica identitária desses indivíduos são bastante peculiares. 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.

Nesse sentido, o problema central do presente trabalho é: como ocorre o processo de construção e reconstrução da identidade de pessoas com deficiência quando inseridas no trabalho?

Assim, as questões que norteiam essa pesquisa são:

- a) Como a trajetória profissional das PCDs influencia em sua (re)construção identitária?
- b) Quais as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência nas organizações?
- c) Como essas pessoas se veem e acreditam ser vistas pelo outro?

1.1 Objetivos da pesquisa

1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa é compreender o processo de socialização organizacional e a dinâmica identitária de pessoas com deficiência inseridas em organizações de trabalho, localizadas no Brasil e nos Estados Unidos.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Realizar um levantamento acerca da legislação brasileira e norte-americana³ voltada à pessoa com deficiência;
- b) Discutir os processos de socialização organizacional pelos quais as pessoas com deficiência pesquisadas passaram;
- c) Compreender os movimentos da “identidade para si” e da “identidade para o outro” das pessoas com deficiência entrevistadas.

1.2 Justificativa do estudo

Os estudos nacionais e internacionais têm apontado para tendências como: gênero (CAPPELLE; MELO, 2010; GHERARDI; POGGIO, 2001); a inserção de homossexuais nas organizações (BROOKS; EDWARDS, 2009; BAIRSTOW, 2007; VERGARA; IRIGARAY, 2007); a discussão acerca de raças e etnias (RODRIGUES, 2005; MYERS, 2003), inserção de PCDs (CARVALHO-FREITAS et al, 2009; BAHIA; SCHOMMER, 2009; DRAKE,

³ Neste trabalho, o termo refere-se exclusivamente aos Estados Unidos.

2000) e de idosos (RIACH; LORETTO, 2009; PERRY; PARLAMIS, 2006; GLENDINNING, 2008). Observa-se que, nos últimos anos, o número de trabalhos que discutem as várias dimensões da diversidade tem crescido substancialmente. Os debates em torno desse tema envolvem diferentes setores, tais como educação, saúde, governo, a mídia e o local de trabalho (PRASAD; PRINGLE; KONRAD, 2006).

No que tange ao trabalho de PCDs, acredita-se que houve avanços nas pesquisas, mas ainda há lacunas na discussão de alguns pontos, especialmente na perspectiva do indivíduo. Carvalho-Freitas et al. (2009) afirmam que ainda há poucas pesquisas que discutem o processo de socialização organizacional das PCDs. Além disso, a discussão sobre a dinâmica identitária desses indivíduos ainda é incipiente, o que torna o tema relevante ao cenário acadêmico.

As PCDs representam uma parcela significativa da população tanto no Brasil como nos Estados Unidos. De acordo com o censo realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, correspondendo a 14,5% da população total (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2000). Nos Estados Unidos, no censo realizado em 2005, há cerca de 54,4 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 18,7% da população norte-americana (UNITED STATES CENSUS BUREAU, 2005). Stone-Romero, Stone e Lukaszewski (2006) destacam ainda que as PCDs compõem o maior grupo entre as minorias nos Estados Unidos. Entretanto, elas têm um dos menores índices de empregos no país. Assim, é de extrema importância compreender como essas pessoas se inserem no mercado de trabalho, analisando também as possibilidades e obstáculos que elas enfrentam.

Acredita-se que o trabalho, mais do que mera atividade de subsistência, pode ser também considerado como uma importante maneira de se conceder

sentido à vida das pessoas, conferindo-lhes identidade e reconhecimento pessoal e social (ARAÚJO; SACHUK, 2007; ARDICHVILI; KUCHINKE, 2009). Entretanto, para as PCDs, observa-se ainda que há entraves para seu acesso ao mercado de trabalho. Para Aranha (2003), o estado de exclusão e segregação a que foram submetidas tem limitado o seu desenvolvimento. Embora o discurso sobre a importância da diversidade esteja “na moda” nas organizações, quando se observa a prática dessas empresas, vê-se que estão muito aquém do que deveriam quando se trata de oportunidades igualitárias a todos, independente de gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Com relação ao trabalho de PCDs, estudos mostram que elas têm encontrado dificuldades para ingressar no trabalho, e lá se manterem (ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008). Percebe-se, então, a necessidade de se buscar compreender a realidade do trabalho das PCDs, tanto na perspectiva da organização como na perspectiva da própria PCD, sendo esta última o foco deste trabalho.

Dessa maneira, o trabalho está dividido em oito capítulos, dos quais o primeiro é a presente introdução. Nos demais, têm-se: o capítulo segundo, em que se contextualiza a questão do trabalho para PCDs, com destaque para as peculiaridades tanto do Brasil como dos Estados Unidos no que tange à empregabilidade e às respectivas legislações que contemplam esse grupo. No capítulo terceiro, apresenta-se o referencial teórico em que o presente trabalho foi baseado, cujo cerne é a identidade e que envolve a diversidade, os processos de socialização e a deficiência. No capítulo quarto, foram apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa. Nos capítulos quinto, sexto e sétimo apresentam-se as discussões que visam a responder aos objetivos da pesquisa, a saber: a discussão acerca da legislação para PCDs tanto no Brasil como nos Estados Unidos, os processos de

socialização organizacional pelos quais os sujeitos da pesquisa passaram e a dinâmica identitária das PCDs entrevistadas, respectivamente. Por fim, o capítulo oitavo, no qual são apresentadas as considerações finais juntamente com as limitações da pesquisa e sugestões para futuros estudos.

2 O CONTEXTO DA PESQUISA

A pesquisa desenvolvida está imersa no contexto do trabalho para PCDs, que será discutido a seguir.

2.1 O trabalho para as pessoas com deficiência

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pessoa com deficiência é o “indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho” (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5). A partir dessa definição, pode-se apreender que 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 se pertencem 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).

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. Os autores 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 acima ilustram como a relação entre as organizações e a diversidade entre os grupos de trabalho pode ser conflituosa, de modo que as pessoas com deficiência são expostas a situações de desvalorização de seu trabalho (visto como privilégio garantido por lei ou ato de caridade, movido por “pena”). Assim, destaca-se o papel dos pesquisadores em buscar compreender melhor a realidade das PCDs, cujas vozes são silenciadas pelos discursos organizacionais.

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). Esse pensamento contradiz o que os 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 mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência para empresas com 100 ou mais funcionários. De acordo com a Lei de Cotas, empresas que têm entre 100 e 200 funcionários devem reservar pelo menos 2% da quantidade de vagas para pessoas com deficiência. Para empresas de 201 até 500 funcionários, a cota sobe para 3%. Para empresas de 501 até mil funcionários, a cota é de 4%, e acima de mil funcionários, a cota estipulada pela lei é de 5%.

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.

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 desta dissertação foi construído com base na identidade, sendo esta o eixo central desta pesquisa. Discute-se a diversidade, a deficiência, enfatizando o papel da central da identidade para a compreensão de ambas. Discutem-se também os processos de socialização como formas de (re)construção da identidade, responsáveis pelo caráter dinâmico da identidade.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Concepções acerca da diversidade

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 (SHORE et al., 2009; BROOKS; EDWARDS, 2009; EMSLIE; HUNT, 2009; BICALHO; DINIZ, 2009; IRIGARAY; VERGARA, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2009; PEREIRA; HANASHIRO, 2009; GLENDINNING, 2008; WARD; WINSTANLEY, 2006; SCOTT, 2005; MYERS, 2003; CAMPBELL, 2002; FLEURY, 2000; SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999; WEBB, 1997).

Alves e Galeão-Silva (2004) afirmam que o termo “diversidade” refere-se a uma variedade de atributos de indivíduos e grupos. Segundo Nkomo e Cox Junior (2007), a diversidade não é algo definido por raça ou gênero, mas estende-se à idade, formação, história, estilo de vida, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não-privilégio e administração ou não-administração.

Segundo Pereira e Hanashiro (2007), há três correntes principais que definem a diversidade. A primeira e mais comumente utilizada refere-se à diversidade a partir da identidade social. Nessa perspectiva, Nkomo e Cox Junior (2007) afirmam que o termo “diversidade” é bastante contestado, pois suas definições variam de conceituações restritas até muito amplas. Nesse sentido, os autores 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, e trazem então um

conceito que, segundo eles, está no centro da compreensão da diversidade: a identidade.

A segunda corrente que define a diversidade, de acordo com Pereira e Hanashiro (2007), concebe a diversidade a partir da identidade pessoal, ou seja, das características particulares que diferem os indivíduos e contemplam dimensões como comportamento e personalidade. Machado e Kopittke (2002) complementam, ainda, que a identidade é uma luta entre processos conscientes e inconscientes, que produzem significado, e é um fenômeno que se processa ao longo da vida do indivíduo que atua como regulador das interações sociais.

Nesse sentido, Schneider e Northcraft (1999) trazem à discussão a diversidade funcional, afirmando que 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. Isso acontece não simplesmente porque há mais pessoas para examinar um problema, mas porque essas pessoas possuem diferentes talentos e perspectivas, o que aumenta a probabilidade de uma solução adequada para determinado problema.

A diversidade funcional 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 (SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999).

Aranha, Zambaldi e Francisco (2006) destacam 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; melhoria no processo decisório.

Schneider e Northcraft (1999) afirmam que 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.

Por fim, a terceira corrente, ainda pouco explorada, refere-se à contemplação tanto das diferenças como das similaridades, ou seja, a diversidade não é um fenômeno a ser estudado, mas um processo a ser compreendido (PEREIRA; HANASHIRO, 2007). Na presente pesquisa adotar-se-á a primeira corrente para a compreensão da diversidade, ou seja, a da diversidade a partir da identidade social.

Para Jelloun (1995 citado por Rodrigues, 2005), a diversidade não é necessariamente fonte de rejeição, mas 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, sociedade, que justificam as posições sociais diferenciadas desses grupos.

A diversidade também tem sido analisada como uma relação de poder e dominação. Conforme Roso et al. (2002), uma relação de dominação pode ser exercida de várias formas, como por exemplo, entre gêneros, classes, raças, etc. Essas relações aumentam o processo de exclusão, pois são tiradas das pessoas o direito à cidadania, somente porque pertencem a determinado estrato da população.

Nesse sentido, Roso et al. (2002) 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, e assim por diante, mas poucos são os estudos que tratam especificamente da questão

maioria/minoria. Os autores 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, status, e poder, e que estabelecem, 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 inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação. Estes significados, entretanto, variam de acordo com a cultura e o momento histórico, pois “(...) aglomerações específicas da ‘realidade’ e do ‘conhecimento’ referem-se a contextos sociais específicos (...)” (BERGER; LUCKMANN, 1985, p. 13), ou seja, “o que é ‘real’ para um monge tibetano pode não ser ‘real’ para um homem de negócios americano” (BERGER; LUCKMANN, 1985, p. 13).

Nesse sentido, para entender o que diferencia os indivíduos, é preciso compreender como suas identidades são construídas e reconstruídas ao longo de suas vidas, o que será discutido a seguir.

3.2 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. Um exemplo disso é a carteira ou cédula de identidade. Ela contém o nome, data de nascimento, filiação, foto, assinatura e a impressão digital do dedo polegar direito de seu

titular. Percebe-se, então, que a carteira de identidade confere ao indivíduo uma singularidade, isto é, a certeza de que ele é único. Quando o indivíduo precisa provar que ele é quem diz que é, ele mostra sua carteira de identidade, e as pessoas então o reconhecem como tal indivíduo. 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).

Dessa maneira, nos próximos itens, serão discutidos os conceitos de identidade e as diversas possibilidades para seu estudo, além dos processos de socialização e de construção social da identidade, com foco na socialização secundária. Por fim, serão trazidos à discussão os conceitos que envolvem a

deficiência, para que se possa compreender de que maneira a identidade está relacionada à socialização e à construção social que envolve a discussão da deficiência.

3.2.1 Identidade: compreensões teórico-conceituais

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). Ao longo dos últimos anos vem sendo discutida por diversos pesquisadores (MIRANDA et al., 2009; LUCKMANN, 2008; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007; CLEGG; RHODES; KORNBERGER, 2007; ÉSTHER, 2007; MACHADO; CRUBELLATE, 2006; FERNANDES; ZANELLI, 2006; GHADIRI; DAVEL, 2006; VASCONCELOS; VASCONCELOS, 2002; HOWARD, 2000; CALDAS; WOOD JUNIOR., 1997).

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, 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; COX JUNIOR, 2007). Os autores 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 auto-identidade e consequente afiliação a um grupo. Conforme Schneider e Northcraft (1999), os indivíduos validam sua identidade social através do favoritismo do grupo social ao qual pertencem, à custa dos grupos de que não pertencem, de 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.

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. De um lado, a identidade escolhida é contraposta às identidades antigas e abandonadas e, de outro lado, há pressões de outras identidades, muitas vezes impostas – como estereótipos, estigmas e rótulos. Assim, percebe-se uma dicotomia, por vezes até dolorosa, da identidade. Ciampa (2001) corrobora essa ideia ao afirmar que à medida que transformações na identidade acontecem, transformações na consciência também ocorrem, destacando também o subconsciente, que interfere na construção do personagem e na representação do ator. Assim, o indivíduo interioriza o que as outras pessoas atribuem a ele, de maneira que se torna algo dele próprio (CIAMPA, 2001). Bauman (2005) destaca ainda que a construção da identidade é uma experimentação sem fim, ou seja, o indivíduo pode assumir uma identidade em um dado momento, e outras identidades estão à espera de serem “escolhidas”, e há ainda outras que sequer foram sonhadas, e que surgirão futuramente.

Nesse sentido, Bauman (2005) 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.

Nesse sentido, a discussão dos processos de socialização e construção identitária é essencial para se compreender a dinâmica identitária das PCDs e os processos de socialização organizacional pelas quais passaram.

3.2.2 Processos de socialização e a construção social da identidade

Dubar (2005) afirma que, ao se estudar ações coletivas como forma de elaborações sociais e a partir da reconstituição dos mundos dos atores, obtêm-se oportunidades de reconstituição e compreensão dos processos de socialização, os

quais produzem as identidades dos atores. Nesse sentido, o ator social é formado por dois eixos: o eixo sincrônico e o eixo diacrônico. Aquele se liga ao contexto, um espaço culturalmente marcado. Este se relaciona à trajetória subjetiva e também a uma interpretação da história pessoal, construída socialmente.

Nesse sentido, Dubar (2005, p. 37) discute os processos de socialização e construção social da identidade sob várias abordagens, para, em seguida, construir o seu quadro teórico de análise. Primeiramente discute a socialização baseada no desenvolvimento mental da criança, por meio de uma construção contínua e não linear, a partir dos trabalhos de Piaget. A socialização baseada na antropologia cultural, ou seja, uma abordagem “culturalista” da socialização defende a tese de que “a personalidade dos indivíduos é produto da cultura em que eles nasceram”. O autor apresenta também uma abordagem baseada no funcionalismo, a partir da Teoria da Ação de Parsons. Em seguida, discute a socialização pela perspectiva de Bourdieu, como incorporação dos *habitus*, ou seja, a incorporação de maneiras de “sentir, pensar e agir” (DUBAR, 2005, p. 81). Por fim, o autor apresenta a socialização como construção social da realidade, estudada por Berger e Luckmann como um processo de construção, desconstrução e reconstrução das várias identidades que o indivíduo encontra ao longo de sua vida e com as quais ele aprende a “tornar-se ator” (DUBAR, 2005, p. 17). Para a abordagem deste trabalho, adotaram-se os pressupostos de Dubar (2005) para a discussão da socialização, a partir de três dimensões: o mundo vivido do trabalho, movimentos de emprego e relação das pessoas com a formação.

Para Ciampa (2001), quando o indivíduo está frente a alguém, ele se representa como representante de si mesmo, através do desempenho de diferentes papéis. Berger e Luckmann (1985) vão mais além ao afirmar que o indivíduo não somente absorve os papéis e atitudes dos outros, mas assume o mundo deles.

Para Berger e Luckmann (1985), um indivíduo não nasce membro da sociedade em que está inserido, mas torna-se membro dela, através da socialização. Esta pode ser primária ou secundária. A socialização primária é a que o indivíduo prova na infância. A socialização secundária, por sua vez, é qualquer processo posterior que introduz a esse indivíduo já socializado novas formas de mundo.

Na socialização primária, a criança absorve uma percepção da classe em que está inserida e também uma percepção vinda de seus pais ou de outros encarregados pela sua criação. Ela interioriza papéis e atitudes dos outros, tornando-os seus. O que é interiorizado pelo indivíduo na socialização primária varia de sociedade para sociedade. A socialização secundária é, por sua vez, a interiorização de “submundos” ou realidades baseadas em instituições (BERGER; LUCKMANN, 1985).

A partir da socialização secundária, quando o indivíduo começa a desenvolver um trabalho, surge outra face da socialização – a socialização organizacional. Ela é definida como a aprendizagem de valores, crenças e formas de concepção de mundo próprios de uma cultura ocupacional, ocorrendo de forma dialética, sendo necessário se considerar tanto o indivíduo como o grupo ao qual ele irá pertencer (CARVALHO-FREITAS, 2000). Para se compreender o processo de socialização, é necessário entender três dimensões específicas e articuláveis entre si: (1) a dimensão biográfica, que diz respeito à história do indivíduo em processo de socialização e suas expectativas de inserção no mercado de trabalho e construção de uma identidade profissional futura; (2) a dimensão relacional, que envolve um ato de atribuição da identidade pela organização e pelos agentes diretamente em interação com os indivíduos em processo de socialização e; (3) a dimensão organizacional, que diz respeito à organização e suas práticas de socialização (CARVALHO-

FREITAS et al. 2009). No caso do presente trabalho, práticas que visem à inserção de PCDs.

Segundo Dubar (2005, p. 25), “a identidade humana não é dada (...) no nascimento: ela é construída na infância e, a partir de então, deve ser reconstruída no decorrer da vida”. Ciampa (2001, p. 198) acrescenta que o desenvolvimento da identidade de um indivíduo é determinado pelas “condições históricas, sociais, materiais dadas (...), condições do próprio indivíduo”. Assim, as relações existentes entre pais, filhos, irmãos, são determinadas, em sua estrutura básica, pela estrutura da sociedade em que a criança nasce e que existia antes dela e, por esse motivo, são diferentes em sociedades com estruturas diferentes (ELIAS, 1994). Vale ressaltar que o que é moldado pela sociedade também molda, ou seja, o indivíduo é, ao mesmo tempo, moeda e matriz (ELIAS, 1994).

Nesse sentido, a cultura de uma sociedade pode ser considerada um dos pontos centrais para a compreensão das ações humanas, funcionando como um padrão coletivo que identifica os grupos, sendo mais do que um conjunto de regras, hábitos e artefatos, significando a construção de hábitos partilhados pelo conjunto de pessoas que pertencem a um mesmo grupo social (PIRES; MACÊDO, 2006). Hall (2006) afirma que a cultura nacional é um discurso, o qual constrói sentidos que influenciam e organizam tanto as ações quanto as concepções que os indivíduos têm de si mesmos. O autor ressalta que as culturas nacionais produzem sentidos sobre a nação. Os indivíduos identificam-se com esse sentido e a partir daí constroem suas identidades.

Portanto, considerando que as identidades são influenciadas pelas culturas nas quais os indivíduos estão imersos, Hofstede (1984) complementa a discussão ao afirmar que a cultura nacional também influencia a cultura organizacional. Prestes Motta e Caldas (1997) destacam ainda que o resultado do processo de tomada de decisão também sofre de influência cultural.

Corroborando essa perspectiva, Andrade, Tolfo e Silva (2007) afirmam que a identidade organizacional manifesta-se nos valores e práticas culturais, sendo que os valores representam o nível mais profundo da formação da identidade, e as práticas culturais são expressões mais superficiais.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o fato de o indivíduo possuir uma deficiência, essa influenciará também na (re)construção de sua identidade, seja quando criança ou já adulta em uma organização, como será discutido na próxima seção.

3.2.3 A discussão acerca da deficiência e seu desdobramento em processos de exclusão e discriminação

Normalmente quando se pensa em deficiência, somos levados a pensar na deficiência visível a olho nu, isto é, a deficiência física, quando o indivíduo necessita de cadeira de rodas ou muleta, ou mesmo quando ele possui alguma síndrome que o deixa fisicamente diferente, como a Síndrome de Down. No entanto, a deficiência não se restringe a esses dois tipos, mas engloba pessoas com deficiência auditiva, visual e/ou intelectual⁴. Além disso, o grau de deficiência também pode variar, indo desde pequenos comprometimentos até a total dependência de outros.

De acordo com Santos (2008), os estudos internacionais sobre deficiência são um campo consolidado nas ciências sociais, mas no Brasil ainda permanece frágil e pouco explorado. Entretanto, nos últimos anos, tem crescido substancialmente o número de trabalhos publicados sobre essa temática

⁴ Escolheu-se utilizar o termo “deficiência intelectual” e não “deficiência mental” porque conforme Sasaki (2005), o termo intelectual é mais apropriado, pois se refere ao funcionamento do intelecto especificamente, e não ao funcionamento da mente como um todo. Além disso, instituições como a Organização das Nações Unidas, a Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde adotam essa terminologia desde 2004 (SASSAKI, 2005).

(CARVALHO-FREITAS et al. 2009; TEIXEIRA, 2010; BAHIA; SCHOMMER, 2009; CARVALHO-FREITAS, 2009; SANTOS, 2008; SOARES; MOREIRA; MONTEIRO, 2008; ALMEIDA; COIMBRA; CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; QUINTÃO, 2005).

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.

Smart (2009) apresenta três modelos que buscam explicar a deficiência: o modelo biomédico, o modelo funcional e o modelo sociopolítico.

Segundo Smart (2009), o modelo biomédico possui autoridade e prestígio, devido a 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 injustiça provenientes do modelo biomédico não foram intencionais. Ele trouxe vários benefícios, devido ao avanço da medicina, da farmacologia e da tecnologia, mas trouxe também algumas consequências passíveis de crítica (SMART, 2009). Uma das críticas do modelo é devido ao preconceito e discriminação provenientes da visão da deficiência como inferioridade. Essa visão permite que outras pessoas tratem as pessoas com algum tipo de deficiência de forma preconceituosa, pois até mesmo os médicos,

dotados de conhecimento, prestígio e autoridade, definem as PCDs como sendo biologicamente inferiores, especiais ou anormais (SMART, 2009). Segundo a autora, o modelo ainda falha na falta de capacidade de lidar e explicar identidades culturais, étnicas, raciais e linguísticas, porque ele analisa o indivíduo como uma máquina biológica, e por isso falha em reconhecer quaisquer aspectos sociais de suas experiências subjetivas.

O modelo funcional, por sua vez, define a deficiência como uma “falha de papel”, ou seja, significa que o indivíduo não é capaz, devido a 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. Akabas (2000) destaca que é difícil para as pessoas com deficiência conseguirem trabalho, devido aos sistemas sociais que não oferecem oportunidades iguais. Uma das limitações do modelo é focar no trabalho, sendo a única função levada em consideração, além de considerar somente os adultos trabalhadores, desconsiderando crianças e idosos (SMART, 2009).

Por fim, o modelo sociopolítico, que possui diversas denominações, como “modelo do grupo minoritário” ou “abordagem democrática radical” (HAHN, 1996; NEATH; REED, 1998). Nesse modelo, a deficiência não é vista como um problema. Ao invés disso, o problema, neste 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, o autor afirma que leis em favor dessas pessoas reduziriam a própria deficiência.

Nesse modelo, os indivíduos com algum tipo de deficiência são vistos como um grupo minoritário ao qual foram negados direitos civis, ao invés de se verem como um grupo de pessoas biologicamente inferiores. Ao invés de verem

a deficiência como uma inferioridade biológica, adeptos desse modelo traduzem deficiência como uma inferioridade social e civil (McCARTHY, 2003).

De acordo com Smart (2009), esse é o mais novo modelo que busca compreender a deficiência, e surgiu em decorrência dos movimentos sociais da década de 1960, e é considerado o modelo mais completo de todos. Campbell (2002) destaca ainda que ao longo dos últimos 30 anos, esse modelo social tem sido usado em campanhas que defendem os direitos civis, a legislação antidiscriminação e uma vida independente para pessoas com algum tipo de deficiência. Esse modelo deu confiança para essas pessoas lutarem por seus direitos e enfrentarem seus medos, tornando-se, dessa forma, um meio para a inclusão social. Barnes (2007) corrobora essa perspectiva, afirmando que este modelo 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.

Segundo Smart (2009), compreender esses três modelos é parte essencial para que se possa propor algo realmente significativo para modificar a realidade dos indivíduos que têm algum tipo de deficiência. Nesse sentido, o presente trabalho baseia-se nos pressupostos do modelo sociopolítico.

Assim, embora as PCDs possuam limitações físicas, sensoriais ou mentais, estas muitas vezes não as incapacitam, nem provocam desvantagens para determinada atividade, mas geram inferioridades individuais e coletivas, o que caracteriza a deficiência como algo social (NERI et al. 2003).

Nesse sentido, é importante entender como acontece a inclusão das PCDs nas organizações e como os indivíduos, inclusive as próprias PCDs, lidam com a questão da deficiência. Santos (2008) afirma que o processo de classificação entre os indivíduos 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.

Não se pode negar, entretanto, que, atualmente, muito se tem falado sobre a diversidade nas organizações, e pode-se ver um aumento significativo dos trabalhos com essa temática nos últimos anos. Além disso, as organizações vêm desenvolvendo programas de inclusão de PCDs, pois o emprego é garantido a elas por lei, pelo menos no Brasil.

Contudo, embora tenha havido esse substancial aumento na discussão acerca da inclusão das PCDs nas organizações, para Santos (2008) ainda há um silêncio, tanto da sociedade como acadêmico, ao lidar com a questão das PCDs. A própria necessidade de existência de uma legislação acerca da obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência 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.

Berger e Luckmann (1985, p. 177) trazem uma possível explicação a esse fenômeno. Os autores afirmam que “a criança aprende que é aquilo que é chamada”. O trecho do poema de Simon Brisenden (1987 citado por Campbell, 2002), ilustra a força do indivíduo e sociedade na reprodução da discriminação para com as pessoas com algum tipo de deficiência:

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 (...).

Observa-se, então, que desde a infância o indivíduo acredita ter um estigma que o difere dos demais, fazendo com que se sinta inferior ou sem utilidade, ou seja, excluído. Esse pensamento não é apenas interiorizado pela PCD, mas também pelas pessoas que a cercam, pois este é o pensamento que tem sido reproduzido ao longo das gerações.

Assim, quando se fala em exclusão, Scott (2005) faz colocações bastante pertinentes nessa discussão, acerca da diferença/igualdade. Ela afirma que igualdade e diferença não são opostos, mas são conceitos interdependentes que estão em constante tensão. Assim, a igualdade não seria a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o seu reconhecimento e a decisão de ignorar essa diferença ou levá-la em consideração. Diferentemente da matemática, o conceito de igualdade nas ciências sociais é menos preciso, e significa “possuir um grau semelhante de uma qualidade ou atributo especificado ou implícito; estar no mesmo nível em termos de posição, poder, habilidade; ter os mesmos direitos ou privilégios” (SCOTT, 2005, p. 16). A autora defende ainda que a exclusão opera pela criação de grupos e, portanto, a igualdade só acontece quando as pessoas são tratadas como indivíduos.

Assim, a pergunta de Jodelet (2008 p. 34) é pertinente para a presente discussão “o que é que faz com que em sociedades que cultuam valores democráticos e igualitários, as pessoas sejam levadas a aceitar a injustiça, a adotar ou tolerar frente àqueles que não são seus pares ou como eles, práticas de discriminação que os excluem?”. As PCDs, bem como os demais pertencentes às minorias, ainda hoje sofrem com a exclusão por meio da discriminação.

Para Sawaia (2008), a exclusão é uma configuração de dimensões materiais, políticas, relacionais e subjetivas, sendo um processo complexo e

multifacetado. Baseia-se em um sistema hierárquico dominado pelo princípio da segregação, ou seja, pertence-se pela forma como é excluído (SANTOS, 2008). O autor ainda afirma que a exclusão é um fenômeno cultural e social, ou seja, refere-se a um processo histórico através do qual uma cultura, por meio de um discurso de verdade, cria o interdito e o rejeita.

Nesse contexto, pode-se falar da exclusão em vários níveis, os quais podem transcender a questão da materialidade - além dos indivíduos que vivem abaixo da linha de pobreza e totalmente desprovidos de todas as instituições e organizações sociais, têm-se indivíduos marginalizados em guetos ou favelas em condições precárias de saúde e habitação; indivíduos de classe média alienados no que se refere ao seu poder de intervenção na sociedade e até mesmo indivíduos de classe social alta, incapazes de exercer com segurança seu direito de ir e vir, dada à violência urbana (CASTRO; CARVALHO, 2007).

Segundo Bueno (1986), deficiência significa “falta, insuficiência, imperfeição; defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor”. Portanto, ao se pensar em pessoa com deficiência, mesmo que inconscientemente, associa-se a PCD a alguém imperfeito, que possui um defeito, com valor reduzido, de pouca qualidade (BRAGANÇA, 2009).

Ao longo da História, segundo Bragança (2009), observam-se alguns fatos que reiteram essa ideia. Na Grécia Antiga, as crianças que nasciam com alguma deficiência eram abandonadas nas montanhas; os indígenas jogavam nos rios ou penhascos os bebês que pudessem trazer vergonha para a tribo; o terceiro Reich eliminou milhares de pessoas com deficiência, as quais pudessem comprometer a supremacia da “raça pura” (BRAGANÇA, 2009). Maciel (2000) concorda com a autora, afirmando que o processo de exclusão social de pessoas com deficiência é tão antigo quanto a socialização do homem. Para ela, desde os

primórdios, a estrutura das sociedades sempre inabilitou as PCDs, marginalizando-as e privando-as de liberdade.

Para Bragança (2009), atualmente vive-se em uma sociedade de aparências – cada vez mais valorizamos a imagem. Nesse sentido, se a deficiência é algo visível, como por exemplo, o indivíduo é cadeirante, cego, ou tem fisionomia decorrente de alguma síndrome, ele se torna muitas vezes o centro das atenções. Portanto, observa-se que, ainda hoje, as pessoas com algum tipo de deficiência são excluídas de várias esferas da sociedade, inclusive do mercado de trabalho (MACIEL, 2000)

Nesse sentido, vem à tona também a reflexão sobre o normal e o anormal. Para Foucault (2001), a existência de corpos com diferenças sempre despertou a curiosidade, espanto ou indiferença das pessoas, e surge então a distinção entre normal e anormal, sendo este aquela pessoa com características distintas da maioria ou do grupo em que está inserido. Canguilhem (2010, p. 97), por sua vez, destaca que as diferenças entre o normal e o anormal são de outra ordem, no sentido que uma saúde perfeita pode ser um fato anormal, assim como o patológico não é anormal, ou seja, “a pessoa é doente não apenas em relação aos outros, mas em relação a si mesma”, o que denota que a normalidade está em cada um.

Jodelet (2008, p. 59) destaca dois mediadores importantes da exclusão: os preconceitos e estereótipos. O preconceito, segundo a autora, é “um julgamento positivo ou negativo, formulado sem exame prévio (...) e que compreende vieses e esferas específicas”. O estereótipo é um esquema que concerne especificamente os atributos pessoais que caracterizam os membros de determinado grupo ou categoria social (JODELET, 2008). Ambos os conceitos remetem a mais uma dimensão – a da categorização social.

A categorização social apresenta dois sentidos. O da classificação em uma divisão social, ou seja, coloca-se os indivíduos em uma categoria dada,

como mulheres, homens, jovens, velhos, etc.; e o da atribuição de uma característica a alguém, o que pode ser relacionado à estigmatização ou estereótipo (JODELET, 2008). A autora destaca ainda que a imagem que os indivíduos têm de si mesmos encontra-se ligada àquela que eles têm do grupo ao qual pertencem, o que leva esses indivíduos a defenderem os valores desse grupo. Essa proteção do “nós” leva, então, os indivíduos a diferenciar e, posteriormente, a excluir aqueles que não estão nele.

Nesse sentido, para a abordagem deste trabalho, foram adotados os fundamentos do modelo sociopolítico da deficiência, pois ele não a considera como um problema, sendo este a falta de direitos civis e condições igualitárias para as PCDs. Além disso, optou-se pela discussão da diversidade a partir dos pressupostos que norteiam o conceito da identidade, especificamente o da identidade social. Assim, para compreender o processo de socialização organizacional e a dinâmica identitária de PCDs, adotou-se uma perspectiva sociológica (DUBAR, 2005) para discutir a identidade. Nesse sentido, discute-se o processo de socialização organizacional a partir dos pressupostos da construção social (BERGER; LUCKMANN, 1985). Considera-se também que a identidade está em constante mudança, como uma metamorfose (CIAMPA, 2001), e os movimentos da “identidade para si” e “identidade para o outro” caracterizam a dinâmica de suas identidades.

A seguir, será discutida a metodologia utilizada para que a pesquisa fosse realizada e se alcançassem os objetivos propostos.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, o objetivo é apresentar a metodologia adotada para responder ao problema de pesquisa deste trabalho. Assim, neste capítulo serão apresentados os elementos que caracterizaram o processo de pesquisa. A princípio, serão discutidos o método de pesquisa e as técnicas utilizadas na coleta dos dados. Posteriormente, os sujeitos que participaram da pesquisa serão caracterizados e o percurso metodológico de coleta de dados será descrito detalhadamente. Por fim, será apresentado o método de análise dos dados e também como estes foram operacionalizados.

4.1 Método de pesquisa e técnica de coleta de dados

Para responder ao problema de pesquisa de forma satisfatória, optou-se pela pesquisa qualitativa e exploratória, a partir de uma abordagem interpretativa. Nessa 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.

A pesquisa qualitativa, por sua vez, é caracterizada por extrair do convívio entre pessoas, fatos e locais, os significados visíveis ou ocultos de seu objeto de pesquisa (CHIZZOTTI, 2003). Ela vai além de uma visão simplista e superficial, pois busca as raízes das questões, considerando o sujeito como ser social e histórico (DEMO, 2002). Além disso, em uma pesquisa qualitativa, o pesquisador analisa os dados em toda a sua riqueza, não se preocupando em

reduzi-los a símbolos numéricos. Seu interesse principal é pelo processo, verificando os significados, as histórias e os porquês (BOGDAN; BIKKLEN, 1994). Ademais, pesquisadores qualitativos buscam compreender o significado que as pessoas constroem, isto é, como elas criam o sentido de seu mundo e a experiência que têm nesse mundo (GODOI; BALSINI, 2010).

Nesse sentido, as investigações qualitativas são baseadas nas perspectivas dos sujeitos. Assim, a entrada do pesquisador no mundo do sujeito é inevitável, mas sua busca pela compreensão deve ser feita de forma a minimizar a interferência do pesquisador no mundo de seu objeto pesquisado (BOGDAN; BIKKLEN, 1994).

O estudo qualitativo é consistente com as pressuposições do paradigma qualitativo. É definido como um processo de compreensão de um problema social, baseando-se em uma figura complexa e holística formada por palavras, que tem o objetivo de reportar as visões detalhadas de seus participantes (CRESWELL, 1994). O autor destaca os pressupostos da pesquisa qualitativa:

- a) A pesquisa qualitativa ocorre no ambiente natural onde o comportamento humano e seus eventos acontecem;
- b) Na pesquisa qualitativa, teoria ou hipóteses não são estabelecidas a priori;
- c) O pesquisador é o principal instrumento da coleta de dados;
- d) Os dados que emergem de um estudo qualitativo são descritivos, isto é, os dados são reportados em palavras, ao invés de números;
- e) O foco da pesquisa qualitativa é nas percepções e experiências dos participantes. Sua tentativa é entender não apenas uma, mas múltiplas realidades;

- f) A pesquisa qualitativa foca tanto no processo como nos resultados, ou seja, os pesquisadores estão interessados em compreender como as coisas acontecem;
- g) Os dados são interpretados considerando as particularidades de cada caso, ao invés de utilizar generalizações;
- h) Os significados e interpretações são baseados nas realidades dos sujeitos da pesquisa;
- i) Utiliza-se conhecimento tácito devido às nuances das múltiplas realidades;
- j) O critério para julgar a pesquisa qualitativa é diferente da abordagem quantitativa. Na pesquisa qualitativa, o pesquisador busca credibilidade baseando-se na coerência e confiabilidade através de um processo de verificação.

Para a coleta de dados, foram utilizadas as seguintes técnicas:

- a) entrevista semi-estruturada: acontece por meio de um roteiro formado por questões abertas, em que o entrevistado pode manifestar suas opiniões, pois somente as perguntas são padronizadas (ALENCAR, 1999). Essas entrevistas foram realizadas com os sujeitos da pesquisa.
- b) pesquisa documental: a busca de documentos constitui-se como uma valiosa técnica de abordagem de dados qualitativos. (GODOY, 1995). Lüdke (1986) complementa que a pesquisa documental é muito valiosa quando se pretende ratificar ou validar as informações que foram obtidas com outras técnicas de coleta, como a entrevista, a observação e o questionário. A pesquisa documental

foi utilizada para fazer o levantamento acerca da legislação que contempla PCDs no Brasil e nos Estados Unidos.

4.2 Seleção e caracterização dos sujeitos da pesquisa

Para a escolha dos sujeitos entrevistados, levou-se em consideração aqueles que tinham alguma deficiência e que estavam empregadas 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. Vale ressaltar que esta pesquisa baseia-se nos pressupostos de Dubar (2005), que trabalha a socialização nas três dimensões exploradas nas entrevistas – o mundo vivido do trabalho, movimentos de emprego e relação das pessoas com a formação. Além disso, Dubar (2005) 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, elas foram nomeadas como EB (“entrevistado Brasil”) e EE (“entrevistado Estados Unidos”), conforme pode ser observado a seguir.

4.2.1 Perfil dos entrevistados

Nesta seção, será discutido o perfil das PCDs entrevistadas, bem como algumas informações relevantes sobre cada uma delas.

Quanto à caracterização da amostra, 50% dos respondentes são do sexo masculino e 50% do sexo feminino. Dentre os entrevistados, a maioria possuía idade entre 18 e 29 anos (45%). As demais se dividiram em: 30% entre 30 e 39 anos; 10% entre 40 e 49 anos; 5% entre 50 e 59 anos e; 10% entre 60 e 69 anos. 55% da amostra são compostos por pessoas solteiras.

Com relação à escolaridade, 30% possuem ensino superior completo; 25% possuem ensino superior incompleto; 20% possuem ensino médio completo; 20% possuem ensino fundamental incompleto e; 5% possuem pós-graduação (mestrado).

No que tange ao tipo de deficiência, a amostra pesquisada distribui-se da seguinte maneira: 40% possuem deficiência física; 35% possuem deficiência intelectual; 15% deficiência auditiva e; 10% deficiência visual. Para o melhor entendimento da pesquisa, cabe ressaltar alguns pontos relevantes sobre esse aspecto. Os entrevistados EB01, EB03 e EB10 possuem deficiência física em decorrência de poliomielite, quando ainda eram crianças. EB06 teve uma paralisia cerebral, que comprometeu sua capacidade de locomoção e fala. EB12 nasceu sem parte do membro superior esquerdo. EE03, por sua vez, adquiriu a deficiência devido a um acidente que sofreu já na idade adulta, no qual perdeu o membro superior direito e teve 90% do corpo queimado. EE06 e EE08 sofreram acidentes e, por isso, possuem dificuldade para locomoção. Com relação às pessoas com deficiência intelectual, cabe ressaltar que EB02, EB04, EB09 e EB11 nasceram com essa deficiência, enquanto EE02, EE04 e EE05 desenvolveram essas deficiências ao longo da vida, em consequência de acidentes. Na amostra de PCDs com deficiência auditiva, EB07 e EB08 nasceram com a deficiência, enquanto EE01 perdeu a audição no decorrer de sua adolescência. EB05 perdeu a visão aproximadamente aos 13 anos de idade, dada a uma doença congênita degenerativa, enquanto EE07 nasceu com essa deficiência.

Considerando os aspectos de ocupação da amostra pesquisada, observa-se que 95% dos entrevistados trabalham no setor terciário, ou seja, de prestação de serviços. Apenas um entrevistado trabalha no setor primário, especificamente na construção civil.

O Quadro 1 permite uma melhor visualização das características dos entrevistados:

Quadro 1 Caracterização dos sujeitos entrevistados

	Sujeito	Sexo¹	Idade	Escolaridade	Estado civil	Ocupação	Deficiência
BRASIL	EB01	M	35	Médio completo	Casado	Auxiliar Administrativo	Física
	EB02	F	20	Fundamental incompleto	Solteira	Auxiliar de Cozinha	Intelectual
	EB03	F	39	Superior completo	Solteira	Bancária	Física
	EB04	F	26	Fundamental incompleto	Solteira	Auxiliar de cozinha	Intelectual
	EB05	M	30	Superior incompleto	Solteiro	Telefonista	Visual
	EB06	M	29	Superior incompleto	Solteiro	Auxiliar gráfico	Física
	EB07	F	42	Ensino médio técnico	Viúva	Arquivista	Auditiva
	EB08	M	28	Superior incompleto	Solteiro	Auxiliar Administrativo	Auditiva
	EB09	M	25	Fundamental incompleto	Solteiro	Embalador de supermercado	Intelectual
	EB10	F	42	Médio completo	Solteira	Secretária	Física
	EB11	M	22	Fundamental incompleto	Solteiro	Embalador de supermercado	Intelectual
	EB12	M	27	Ensino médio técnico	Separado	Protético	Física
ESTADOS UNIDOS	EE01	M	60	Superior completo	Divorciado	Eng. Civil	Auditiva
	EE02	F	62	Superior completo	Divorciada	Conselheira em RH	Intelectual
	EE03	M	35	Superior completo(Ms)	Divorciado	Corretor de seguros	Física
	EE04	F	30	Superior incompleto	Solteira	Acompanhante de PCDs	Intelectual
	EE05	F	56	Superior completo	Casada	Instrutora de ski	Intelectual
	EE06	M	28	Superior incompleto	Casado	Vendedor de vinhos	Física
	EE07	F	26	Superior completo	Casada	Secretária	Visual
	EE08	F	34	Superior completo	Solteira	Auxiliar administrativo	Física

Nota¹: M: Masculino; F: Feminino

4.3 Descrição detalhada do percurso metodológico de coleta de dados

A coleta de dados foi uma etapa bastante interessante da pesquisa. No Brasil, buscou-se o auxílio da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) para poder ter acesso aos sujeitos da pesquisa. Nos Estados Unidos, foi feito um contato prévio com uma organização do terceiro setor, a CORIL (*Central Oregon Resources for Independent Living*), que foi a responsável por auxiliar no contato com os sujeitos da pesquisa naquele país.

No Brasil, a coleta de dados ocorreu de maneira satisfatória, especialmente se comparada à coleta de dados nos Estados Unidos. A psicóloga da APAE entrou em contato com algumas pessoas, que foram muito solícitas em contribuir para a pesquisa. Essas pessoas, por sua vez, indicaram outras pessoas que poderiam ser entrevistadas, o que caracteriza a técnica de amostragem utilizada como do tipo “bola de neve”. Segundo Alencar (1999), na amostragem tipo “bola de neve” escolhe-se, inicialmente, um grupo de indivíduos que, após serem entrevistados, são solicitados a identificar outros que se encaixam no interesse da pesquisa para que novas entrevistas possam ser realizadas. Vale ressaltar que as três entrevistas realizadas com as pessoas que tinham deficiência auditiva aconteceram da seguinte maneira: com EB07, a entrevista não foi gravada, ela foi digitada simultaneamente no computador, pois a entrevistada conseguia se comunicar, embora com um pouco de dificuldade; com EB08, a entrevista também não foi gravada e foi realizada através de um software de mensagens instantâneas, pela língua escrita; com EE01, por sua vez, a entrevista pôde ser gravada, visto que ele conseguia se comunicar de forma bastante satisfatória, pois adquiriu a deficiência já na idade adulta.

Nos Estados Unidos, entretanto, a coleta de dados foi um pouco mais difícil. A princípio, a ideia era entrevistar pessoas que trabalhavam no setor financeiro, considerando que, no Brasil, dada a Lei de Cotas, seria encontrada

uma amostra significativa para a pesquisa. Ao chegar nos Estados Unidos, porém, não foi encontrada uma amostra significativa de PCDs que trabalhavam nos bancos da região central do Oregon, o que fez com que a pesquisa fosse alterada e a amostra passasse a ser, então, PCDs que trabalhavam em qualquer tipo de organização.

A gestora de Recursos Humanos da CORIL responsabilizou-se por ajudar no contato com as PCDs e, assim, surgiram alguns problemas. Os responsáveis pelas organizações indicadas pela gestora afirmavam que havia PCDs que ali trabalhavam, mas não poderiam indicar quem eram essas pessoas, pois, segundo eles, pela legislação norte-americana vigente, poderiam ser processados por dizer que determinado indivíduo tinha alguma deficiência. Assim, a alternativa foi solicitar que, voluntariamente, as pessoas que utilizavam os serviços da CORIL se candidatassem para ser entrevistadas. Isso, somado ao pouco tempo para a coleta dos dados, limitou o tamanho da amostra.

Contudo, este fato permitiu refletir a respeito dos motivos pelos quais, em pleno século XXI, embora o discurso de diversidade esteja “na moda”, a deficiência ainda é um assunto que causa desconforto entre as pessoas, sendo uma questão delicada de ser tratada, o que será discutido mais detalhadamente nos capítulos das análises.

4.4 Análise dos dados

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 (1979, p. 42), citada por Minayo (2000), 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”. Para Caregnato e Mutti (2006), esta é uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, permitindo a produção de inferências do conteúdo da comunicação de um texto replicáveis ao seu contexto social.

A análise de conteúdo ultrapassa os significados manifestos, vai de um primeiro plano para atingir um nível mais aprofundado (MINAYO, 2000). Conforme a autora, este tipo de análise relaciona estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados; busca articular a superfície dos textos com os fatores que determinam suas características, tais como contexto cultural, contexto e processo de produção da mensagem e variáveis psicossociais.

Segundo Caregnato e Mutti (2006), a análise de conteúdo trabalha com a materialidade linguística através das condições empíricas do texto, estabelecendo categorias para sua interpretação. As autoras destacam ainda três etapas desta técnica, baseada nos estudos de Bardin (1979). São elas: (1) a pré-análise, que é a fase de organização; (2) a exploração do material, sendo a etapa de codificação dos dados a partir das unidades de registro e; (3) o tratamento dos resultados e interpretação, sendo a fase de categorização, ou seja, classificação dos elementos segundo suas semelhanças e diferenciação, com posterior reagrupamento, em função de características comuns.

Assim, na presente pesquisa, o processo de análise dos dados passou pelas seguintes etapas:

- a) preparação do material: as entrevistas foram gravadas, com o auxílio de um gravador digital. Os arquivos foram copiados para um computador e, assim, as entrevistas foram transcritas, segundo o roteiro de perguntas;

- b) pré-análise: nesta etapa, as entrevistas foram lidas e baseando-se nos objetivos da pesquisa, foram escolhidos os documentos a serem analisados;
- c) análise: nesta etapa, foram definidas as categorias que seriam utilizadas, de acordo com os objetivos propostos no trabalho. Utilizou-se a categorização mista, ou seja, os temas foram pré-estabelecidos, mas havia a possibilidade do surgimento de novos temas ao longo da leitura exaustiva das entrevistas, o que de fato aconteceu. Os temas e subtemas a partir dos quais as análises foram realizadas estão apresentados no quadro a seguir.

Quadro 2 Temas e subtemas utilizados na análise temática

1. O mundo vivido do trabalho
O trabalho como fonte de satisfação
A deficiência no ambiente de trabalho
2. Movimentos de emprego
Conhecimento de programas de apoio
Deficiência X Emprego
3. Relação das pessoas com a formação
Qualificação
4. Identidade para si
Indivíduo estigmatizado
Indivíduo X Deficiência
5. Identidade para o outro
Outro X Deficiência
Outro X Trabalho
Outro X Indivíduo
6. Exclusão/discriminação
Infância
Preconceito não percebido
Idade
“Subemprego”
Gênero
Igualdade X Desigualdade

Posteriormente, esses temas e subtemas foram agrupados e transformados nos capítulos das análises, que foram assim organizados: o

capítulo 5 trata da legislação para PCDs, com base na pesquisa documental. Primeiramente, discute-se a legislação brasileira e suas especificidades. Posteriormente, são trazidos elementos importantes acerca da legislação norte-americana para PCDs. Por fim, considerações de ambas as legislações são feitas, buscando-se estabelecer um comparativo entre elas.

No capítulo 6, será discutido o processo de socialização organizacional das PCDs entrevistadas. Ele foi organizado da seguinte maneira: no item 6.1 discute-se o mundo vivido do trabalho das PCDs, especificamente o trabalho delas como fonte de satisfação e também como a deficiência é vivenciada nesse ambiente. No item 6.2 será feita uma discussão sobre a questão do emprego pra PCDs tanto no Brasil como nos Estados Unidos, bem como sobre o conhecimento dos entrevistados acerca de programas e organizações de apoio a PCDs. No item 6.3 será apresentada a trajetória acadêmica e profissional dos entrevistados, com destaque para a questão da qualificação das PCDs. Por fim, no item 6.4, será apresentada uma síntese das dimensões trabalhadas ao longo do capítulo, no intuito de caracterizar e comparar os processos de socialização no Brasil e nos Estados Unidos.

O capítulo 7 trará a discussão acerca da dinâmica identitária das PCDs entrevistadas. O item 7.1 aborda a dimensão da “identidade para si”, ou seja, a maneira como o indivíduo se vê – no caso, como um indivíduo estigmatizado – e também a maneira como ele enxerga o seu trabalho e a sua deficiência. O item 7.2 discute a “identidade para o outro”, a qual se refere à maneira como ele acredita ser visto pelo outro e também a maneira que acredita que o outro enxerga a sua deficiência e o seu trabalho. O item 7.3 apresenta algumas experiências das PCDs entrevistadas que caracterizam processos de exclusão e discriminação. Por fim, o item 7.4 apresenta uma síntese dessas três dimensões, visando à compreensão da dinâmica identitária das PCDs entrevistadas.

5 A LEGISLAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A deficiência não é um tema novo, mas a preocupação em sua prevenção e a proteção das PCDs são temas recentes. A ocorrência de duas guerras mundiais foi um importante marco para o estudo da proteção das PCDs, pois as guerras fizeram aumentar, significativamente, o número de PCDs de locomoção, de audição e de visão, o que fez com que fosse exigido do Estado uma posição de agente protetor (ARAÚJO, 1996).

Com o aumento na conscientização em caráter mundial da necessidade de se resguardar o direito das minorias, surgiram as primeiras iniciativas concretas contra a discriminação de PCDs, com a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, em 1971, por resolução da Organização das Nações Unidas (ONU), e a Resolução Res. XXX/3.447, de 1975, a qual instituiu a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Assim, em 1981, a ONU proclamou, através da Res. 31/123, o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (*International Year for Disabled Person*), o que permitiu que essa questão passasse a ter mais atenção dos países (SANTOS, 2000). Assim, o direito das PCDs tem sido amplamente discutido nas últimas décadas ao redor do mundo. Contudo, não basta apenas a instituição de dispositivos legais, mas eles devem ser implementados por meio de ações efetivas que promovam o resgate do direito dessas (LIMA, 2007).

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). O Brasil e os Estados Unidos encontram-se dentro do um terço de países membros da ONU que dispõe de legislação para as PCDs. Entretanto, segundo Araújo (1996), há países em

que a proteção é mais efetiva, apesar de inexistir, no âmbito constitucional, qualquer comando para garantir essa proteção. Por outro lado, há países em que, apesar da garantia constitucional, o tema é tratado de forma insuficiente pelo legislador e pelas autoridades em geral. Segundo o autor, o Brasil se encontra nesse grupo. Nesse sentido, neste capítulo serão exploradas as particularidades da legislação para PCDs no Brasil e nos Estados Unidos visando a uma discussão acerca dos avanços e retrocessos de cada uma e, ao final, serão feitas considerações sobre ambas as legislações.

5.1 Legislação no Brasil

No Brasil, a legislação que apóia pessoas com deficiência é muito recente. Observa-se que, ao longo da História do Brasil, esse assunto começou a ser discutido muito recentemente, se considerada sua trajetória. Além disso, o número elevado de PCDs não tem a mesma causa dos países da Europa e Estados Unidos. Segundo Araújo (1996), o índice de PCDs no Brasil se deve aos acidentes de trânsito, à carência alimentar e à falta de condições de higiene. Observa-se, assim, que as guerras mundiais não levaram à conscientização do problema de deficiência, tal como ocorreu nos Estados Unidos e Europa.

A Constituição de 1824 e a de 1891 trataram apenas de garantir o direito à igualdade, sem qualquer menção às PCDs. A Constituição de 1934, por sua vez, traz um pequeno avanço no artigo 138: “a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar”. Em 1937, quando uma nova Constituição é promulgada, não há avanço algum em relação à anterior. Em 1946, uma nova Constituição é promulgada, e no artigo 157, inciso XVI, há uma breve menção ao direito à previdência para o trabalhador que se tornar inválido. A Constituição de 1967 traz a primeira menção expressa à proteção específica de pessoas com

deficiência, em seu artigo 175, parágrafo quarto: “Lei especial sobre a assistência à maternidade, infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais” (ARAÚJO, 1996).

Observa-se, portanto, que a partir da 2ª Guerra Mundial começam a surgir ações afirmativas do Estado voltadas a PCDs, devido ao movimento que estava acontecendo nesse sentido em outros países. Dessa maneira, em 17 de outubro de 1978, foi promulgada a Emenda nº 12 à Constituição Federal de 1967, que trouxe um grande avanço nessa dimensão:

Artigo único. É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I — educação especial e gratuita;

II — assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;

III — proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV — possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, tornou-se base para todos os decretos, leis, portarias e resoluções oficiais pertinentes às PCDs. A partir dela, a PCD passou a gozar de um “status” nunca antes experimentado, de tal forma que a sociedade começou a trabalhar o pensamento de que é ela a responsável em atender às necessidades das PCDs, já que o contrário implica em exclusão social, marginalização e injustiça social (RÊGO, 2004).

Assim, surgiram diversas normas no intuito de regulamentar, facilitar e acelerar a integração social das PCDs. Nesse sentido, segundo Rêgo (2004), a PCD tem um amplo respaldo em reconhecimento e garantia de seus direitos individuais e sociais, considerando que no texto Constitucional são inúmeros os dispositivos que cuidam dos interesses específicos desse grupo, como é exemplificado no Quadro 3:

Quadro 3 Dispositivos da legislação que envolvem pessoas com deficiência

Artigo	
Art. 7º, XXXI	Proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência.
Art.23, II	Atribui às pessoas jurídicas de direito público interno cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.
Art. 24, XIV	Determina a competência concorrente da União, Estados e Municípios em matéria de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.
Art. 37, VII	Assegura por lei a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.
Art. 203, IV	Assegura assistência social aos necessitados, com habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.
Art. 203, V	Garante um salário mínimo ao portador de deficiência que não pode prover sua manutenção.
Art. 208, III	Impõe ao Estado o dever de dar atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência.
Art. 224	Determina que por lei sejam adaptados logradouros, edifícios e transportes públicos às condições de utilização pelos deficientes.
Art. 227, § 1º, II	Obriga a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para aos deficientes, facilitando o acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Fonte: Santos (2000)

Vale ressaltar que os governos estaduais e a iniciativa privada têm se voltado para a realização de ações para promover a inclusão social das PCDs, ainda que elas estejam aquém do desejado, já representam um nível de conscientização desse problema social (RÊGO, 2004).

Abaixo, seguem as principais leis para PCDs:

Quadro 4 Evolução das leis que contemplam as PCDs

Lei	
Lei nº 7.405, de 12 de novembro de 1985	Dispõe sobre o Símbolo Internacional de Acesso para utilização por pessoas portadoras de deficiência.
Lei complementar nº 53, de 19 de dezembro de 1986	Concede isenção do Imposto sobre Circulação de Mercadorias (ICM) para veículos destinados a uso exclusivo de pessoas com paraplegia e outros tipos de deficiência física.

“Continua”

Quadro 4 “Continuação”

Lei	
Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988	Isenta do Imposto de Renda os proventos percebidos por pessoas com cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e outras condições.
Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989	Dispõe sobre o apoio e integração social dos deficientes e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos destas pessoas, disciplinado a atuação do Ministério Público, bem como define crimes e dá outras providências, prevendo crime a negação, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, de emprego ou trabalho, assim como impedimento, sem justa causa, do acesso a qualquer cargo público, por idêntico motivo, estipulando pena de reclusão de um a quatro anos.
Lei nº 7.853, de 29 de outubro de 1989	Cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Estabelece as competências da CORDE. Trata dos direitos das pessoas com deficiência à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, à previdência social e ao amparo à infância e à maternidade. O art 8º estabelece os procedimentos, em relação à pessoa com deficiência, que constituem crime, punível com multa e reclusão de 1 a 4 anos.
Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990	O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece procedimentos nas áreas de saúde, educação, cultura, esporte, lazer, profissionalização, trabalho e atos infracionais, no atendimento a crianças e adolescentes com deficiência.
Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Traz a previsão da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, em até 20% (vinte por cento).
Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991	No artigo 93 prevê a reserva de 2% a 5% dos cargos em empresas com mais de 100 empregados para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas e dispõe sobre os Planos de Previdência Social.
Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991	Isenção de IOF em financiamentos para aquisição de automóvel por pessoas com deficiência, comprovada por perícia médica.
Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993	Dispõe sobre a Lei Organização da Assistência Social (Loas) e, nos artigos 20 e 21, estabelece os critérios para a concessão do benefício da prestação continuada (“um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 70 anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família”).

“Continua”

Quadro 4 “Conclusão”

Lei	
Lei nº 8.899, de 19 de junho de 1994	Concede passe livre aos portadores de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994	Concede passe livre às pessoas com deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995	Dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de pessoas com deficiência física e aos destinados ao transporte escolar.
Lei nº 9.045, de 18 de maio de 1995	Autoriza o MEC e o MC a disciplinarem a obrigatoriedade de reprodução, pelas editoras de todo o País, em regime de proporcionalidade, de obras em caracteres braile, e a permitirem a reprodução, sem finalidade lucrativa, de obras já divulgadas, para uso exclusivo de cegos.
Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999	Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais visando à inserção de pessoas em desvantagens (por ex., pessoas com deficiência) por meio do trabalho.
Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000	Dá prioridade de atendimento às PCDs.
Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade por PCDs
Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002	Reconhece a Libras (Língua de Sinais Brasileira) e outros recursos de expressão a ela associados como meio legal de comunicação e expressão.
Lei nº 3.879, de 25 de junho de 2002	Obriga bares, restaurantes, lanchonetes, hotéis e motéis a colocarem cardápios em braile à disposição de clientes cegos e com baixa visão.
Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005.	Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
Lei nº 10.708, de 16 de junho de 2003	Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internação.
Lei nº 10.845, de 05 de agosto de 2004	Institui o programa de complementação ao atendimento educacional especializado às pessoas portadoras de deficiência.
Lei nº 11.133 de 15 de julho de 2005	Institui o Dia nacional de luta da pessoa portadora de deficiência.

Fonte: Araújo (1996); Santos (2002); Lima (2007)

Existem outras leis e decretos, além dos mencionados, que têm sido muito utilizados pelas empresas. Nesse sentido, destaca-se o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, e nº 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 – o 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 meio da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (BRASIL, 2009).

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. Os Estados Unidos, por sua vez, diferentemente do Brasil que passou por várias Constituições, têm sua legislação baseada em uma única Constituição, a de 1787. Embora essa Constituição não traga especificamente nada sobre PCDs (ARAÚJO, 1996), isso aconteceu por meio de emendas ao longo dos anos, como será discutido a seguir.

5.2 Legislação nos Estados Unidos

A legislação dos Estados Unidos baseia-se em três documentos: (1) em sua Constituição (*Constitution of the United States*), assinada entre 15 de maio e 17 de setembro de 1787, a qual vigora até hoje; (2) na Carta de Direitos (*Bill of*

Rights) e; (3) na Declaração de Independência (*Declaration of Independence*) (UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE, 2005).

Entretanto, até a década de 1980, pouco se falava sobre o direito das PCDs, o que mostrava uma realidade bastante incoerente, considerando-se que devido à massiva participação dos Estados Unidos na 2ª Guerra Mundial e na Guerra do Golfo, havia muitos veteranos que voltavam para a casa com deficiências em decorrência das batalhas. Assim, foi apenas no dia 26 de julho de 1990 que foi assinada a maior expressão da lei acerca das PCDs, o ADA – *Americans with Disabilities Act*.

Entretanto, a história do ADA não começou na década de 1990. Ao longo das últimas décadas, o movimento pelos direitos das PCDs tem tornado visível aos americanos e aos políticos as injustiças enfrentadas por elas. Da mesma maneira que os negros lutaram contra a segregação racial, as PCDs sentaram-se nos prédios federais, obstruíram a passagem de ônibus que não eram adaptados e marcharam pelas ruas em favor da igualdade (MAYERSON, 1992).

Em uma perspectiva legal, uma mudança profunda e histórica na política pública para PCDs aconteceu em 1973, com a promulgação da Seção 504 do Decreto de Reabilitação de 1973. Ela considerou, pela primeira vez, a exclusão e segregação de PCDs como discriminação. Anteriormente à Seção 504, as políticas públicas foram caracterizadas por se voltarem às necessidades de deficiências mais específicas, de acordo com o diagnóstico médico. Cada grupo era visto de forma separada, com necessidades distintas. Até então, os problemas enfrentados pelas PCDs, tais como desemprego e problemas com relação à educação dessas pessoas, eram considerados como consequências das limitações físicas ou mentais impostas pela deficiência em si. A Seção 504, assim, reconheceu que os maiores problemas que as PCDs enfrentavam eram com relação à discriminação no emprego, na educação e no acesso à sociedade. A partir dessa mudança, o Congresso reconheceu que o status econômico inferior

das PCDs não era por causa de sua deficiência, mas era resultado do preconceito e das barreiras impostas pela sociedade. Como foi feito com relação aos negros e às mulheres, o Congresso percebeu que era necessária uma legislação para erradicar práticas discriminatórias contra as PCDs (MAYERSON, 1992).

Assim, o ADA foi criado para trazer igualdade a um grupo antes sem representatividade. Oferece um mandato de âmbito nacional para eliminar a discriminação e oferece recurso legal para que isso aconteça (RICHARDS, 2005). O estado do Oregon não possui legislação específica, mas utiliza-se do ADA para garantir o direito aos seus cidadãos, basicamente em quatro grandes áreas: (1) empregabilidade; (2) serviços locais, estaduais e federais e transporte público; (3) acomodações públicas e; (4) telecomunicação (RICHARDS, 2005).

Existem leis municipais, estaduais e federais que reconhecem uma grande variedade de direitos às PCDs. Frequentemente, direitos similares aparecem nesses três âmbitos (federal, estadual e municipal), reforçando os mecanismos para cumprimento da lei. Portanto, enquanto muitas leis afetam as pessoas com deficiência, algumas delas são significantes em reconhecer e garantir os direitos humanos básicos (RICHARDS, 2005). Assim, embora o ADA seja a maior expressão da lei para as PCDs nos Estados Unidos, vale destacar outras leis que asseguram o direito a esse grupo de pessoas, conforme o Quadro 5:

Quadro 5 Leis federais de apoio às PCDs

Lei	Objetivo
<i>Americans with Disabilities Act, 1990</i>	Proíbe discriminação contra as PCDs no que tange ao emprego, a acomodações públicas (governamentais ou privadas, inclusive o transporte) e telecomunicações
<i>Rehabilitation Act, 1973</i>	Mais conhecida como “Seção 504”, foi a primeira lei voltada a PCDs que considerou crime a discriminação.
<i>Fair Housing Act, 1988</i>	Essa lei é uma emenda à <i>Fair Housing Amendments Act of 1988</i> e proíbe a discriminação de PCDs com relação à habitação, e requer acomodações justas conforme as necessidades das PCDs e de suas famílias

“Continua”

Quadro 5 “Conclusão”

Lei	Objetivo
<i>Individuals with Disabilities Education Act, 1975</i>	Garante educação apropriada (e serviços relacionados) a todas as crianças com algum tipo de deficiência
<i>Civil Rights of 1991</i>	Entre outras coisas, garante indenização em caso de discriminação para a contratação de um indivíduo, seja por raça, cor, sexo, deficiência, etc.
<i>Telecommunications Act, 1996</i>	Garante que equipamentos e serviços de telecomunicações sejam acessíveis a todas as PCDs
<i>Air Carrier Access Act, 1986</i>	Proíbe discriminação no transporte aéreo nacional e internacional contra PCDs.
<i>Voting Accessibility for the Elderly and Handicapped Act, 1984</i>	Garante que os locais de votação nos Estados Unidos sejam acessíveis para PCDs.
<i>National Voter Registration Act, 1993</i>	Garante facilidade para o voto de pessoas com algum tipo de deficiência
<i>Civil Rights of Institutionalized Persons Act, 1997</i>	Garante a fiscalização de instituições governamentais, tais como prisões, centros de detenção, etc., para estarem adequadas às PCDs.
<i>Architectural Barriers Act, 1968</i>	Garante que todos os prédios sejam construídos nos padrões que garantam a acessibilidade

Fonte: UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE (2005)

Observa-se que a legislação dos Estados Unidos relacionada às PCDs é relativamente recente e ela tenta resguardar as PCDs de possíveis situações que possam caracterizar processos de exclusão e discriminação. O que se percebe, entretanto, na prática, é uma sociedade que embora tenha leis que amparem as PCDs, ainda apresenta sintomas de uma sociedade que exclui e discrimina as PCDs, como será observado nos capítulos seguintes.

5.3 Considerações sobre a legislação nos dois países

Observa-se que tanto no Brasil como nos Estados Unidos, a discussão acerca dos direitos para PCDs ainda é muito recente, especialmente se for considerada a História de ambos os países.

A legislação é um veículo utilizado para encorajar as organizações a promoverem a diversidade. Observa-se que há diversas leis que estabeleceram “classes protegidas”, para resguardar da discriminação os membros de uma categoria social particular, no caso, a das PCDs. 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 de determinada lei, e não porque eram capazes de desempenhar aquela função (SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999). Se por um lado as leis facilitam a vida das PCDs no sentido que dão a elas respaldo, por outro, elas corroboram a ideia de desigualdade entre pessoas com e sem deficiência.

No Brasil, as leis que visam à garantia do bem estar das PCDs são muitas, o que pode até dificultar que as pessoas tenham acesso a elas, visto que pode ser confundida, dada a sua extensão. Nos Estados Unidos, por outro lado, não há tantas leis como no Brasil, o que pode facilitar o acesso das PCDs a seu conteúdo.

Percebe-se que, diferentemente do Brasil, a legislação norte-americana deu-se em função da grande participação de sua população em guerras. O Brasil, por sua vez, embora não tenha tido a mesma participação em combates bélicos como os Estados Unidos, possui um elevado número de PCDs e, assim, seguiu a tendência de outros países de atender a essa parcela da população.

As leis contemplam várias esferas dos indivíduos – educação, emprego, saúde, acessibilidade, etc. Entretanto, o que se vê hoje são pessoas muitas vezes desamparadas por essas leis, pois elas não são cumpridas.

Embora haja em ambos os países uma gama de leis que apóiam as PCDs, elas não garantem a igualdade de direitos, como será observado nos capítulos seguintes.

6 A SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O processo de socialização organizacional do indivíduo se dá na interseção de três níveis – dimensão biográfica, dimensão relacional e dimensão organizacional (DUBAR, 2005). A dimensão biográfica refere-se à história do indivíduo no processo de socialização e suas expectativas para inserção no mercado de trabalho e também de construção de uma identidade profissional; a dimensão relacional refere-se ao ato de atribuição da identidade pelos outros indivíduos e pela organização e; a dimensão organizacional, por sua vez, refere-se à organização e suas práticas que visam à efetivação do processo de inserção de PCDs (CARVALHO-FREITAS et al., 2009). Nesse sentido, o presente trabalho buscou inspiração no trabalho de Carvalho-Freitas et al. (2009), que considera o ambiente organizacional como espaço privilegiado de socialização.

Para conhecer essas dimensões de cada indivíduo, as entrevistas realizadas exploraram três grandes áreas: (1) o mundo vivido do trabalho, que se refere à trajetória socioprofissional do indivíduo; (2) movimentos de emprego, referindo-se à questão do emprego de uma forma mais ampla e; (3) a relação das pessoas com a formação, em especial a maneira como aprenderam o trabalho que realizam (DUBAR, 2005, p.252).

A seguir, serão discutidas essas três áreas com base nas entrevistas realizadas no Brasil e nos Estados Unidos. Cada uma delas desdobrou-se em subtópicos, para melhor compreensão. Ao fim do capítulo, será feita uma síntese, destacando os principais resultados.

6.1 O mundo vivido do trabalho

Nesta seção, discutir-se-á a dimensão do mundo vivido do trabalho das PCDs entrevistadas no Brasil e nos Estados Unidos – suas trajetórias,

expectativas, frustrações, etc., visando à contextualização e caracterização do trabalho das mesmas.

A socialização é definida pela imersão dos indivíduos no chamado “mundo vivido”, que é ao mesmo tempo um “universo simbólico e cultural” e um “saber sobre esse mundo” (DUBAR, 2005, p. 120). Destaca-se aí a socialização secundária, por meio da qual o indivíduo interioriza subdivisões de mundos institucionais especializados e adquire saberes específicos e papéis que estão direta ou indiretamente arraigados na divisão do trabalho (BERGER; LUCKMANN, 1985).

Assim, o “mundo vivido do trabalho” não pode ser reduzido apenas a uma transação econômica, ou seja, a utilização da força de trabalho em troca de um salário. Hughes (1958 citado por Dubar, 2005) afirma que o “mundo vivido do trabalho” mobiliza a personalidade individual e a identidade social do sujeito, além de cristalizar suas esperanças e sua imagem de si. Nesse sentido, pode-se afirmar que o “mundo vivido do trabalho” é particular a cada indivíduo e apresenta contornos ora bem definidos, ora difusos, como pode ser observado a seguir.

6.1.1 O trabalho como fonte de satisfação

Conforme apontam Araújo e Sachuk (2007) e Ardichvili e Kuchinke (2009), a importância do trabalho vai além da subsistência. Ele é uma importante maneira de se conceder sentido à vida das pessoas, dando-lhes identidade e reconhecimento pessoal e social. O relato abaixo expressa essa ideia:

O trabalho foi assim... que foi o que me empurrou. Sabe como? De sair, que apesar de eu sempre (...) gostar de sair, conversar e tal (...) Mas o trabalho parece que deu uma base sólida. Sabe como?

Naquela coisa de falar “tô trabalhando, tenho minha grana, num sei quê”, sabe como? (EB03, p.5)

Observa-se que a entrevistada, embora aparentemente mesmo antes de trabalhar tivesse uma boa autoestima, inferida a partir das relações que mantinha antes do trabalho (“gostar de sair, conversar (...)”), o trabalho fortaleceu essa questão. A importância do “falar” que está trabalhando faz com que ela se sinta confiante, independente – o que antes do trabalho não era possível, especialmente se for considerado que dada à sua deficiência física, desde pequena precisava de ajuda para se locomover. No relato a seguir, observa-se outro aspecto que o trabalho pode ter – o de ser fonte de entretenimento:

I enjoy working. I enjoy building a house more than anything. I also enjoy photography, I'm also doing that. So having a job is a way to have fun. (EE01, p.3)

O entrevistado EE01 explicita seu prazer no trabalho, afirmando ainda que o trabalho é uma maneira de diversão. Isso reflete bastante o trabalho contemporâneo, em que as pessoas passam a maior parte do dia no trabalho e, assim, tornam o trabalho também uma fonte de entretenimento.

A questão do dinheiro também se mostra relevante quando se fala de satisfação no trabalho, como pode ser observado a seguir:

Porque eu gosto. Meu primeiro emprego. E vinte anos, tá na hora de trabalhar, né? (...) não pode viver da conta de papai e mamãe não (...) tem que ter o próprio dinheirinho, porque assim, todo fim de mês eu vou lá e compro alguma coisinha pra mim. Já comprei até roupa pra ir no casamento (EB02, p. 2)

Aqui a entrevistada reconhece que ela precisa ter o seu próprio dinheiro, para não depender de seus pais. Observa-se que a questão da (in)dependência é

relevante para as PCDs, pois uma das definições da palavra deficiência é no sentido de “insuficiência” (BUENO, 1986) e, assim, mostrar aos outros e a elas mesmas que são auto-suficientes para tomar decisões e para se sustentarem é de grande valor, conforme também o relato que se segue:

A sensação de independência. A gente tem um resgate de autoestima, a gente tem autonomia pra decidir o que vai o que não vai fazer, o que vai o que não vai comprar, eu tenho condições de me sustentar nos estudos hoje... (EB05, p.7)

Observa-se que o trabalho ajuda na construção de uma auto-imagem positiva (DRUMOND, 2002), e impulsiona o trabalhador a buscar novos desafios, como a universidade, no caso de EB05. Especialmente quando se considera que as PCDs sentem-se “superprotegidas” por sua família e amigos, essa autonomia advinda de sua inserção no trabalho torna-se essencial na afirmação de sua identidade e também no processo de socialização organizacional pelo qual este indivíduo passa.

Por outro lado, o trabalho também pode ser fonte de insatisfação, devido a diversos fatores, como pode ser observado em alguns relatos. EB01, que já trabalha em uma organização hospitalar há dois anos, relata a necessidade de reconhecimento da organização:

(Por que você trabalha aqui?) Ah, na realidade mesmo é porque não tem outra opção. Eu queria ter a opção de um salário melhor, pra investir em cursos, crescer mais, mas não tem jeito. (EB01, p. 2)

A questão do salário aparece como fator importante na satisfação do funcionário. Observa-se também que a organização tem um papel fundamental no crescimento do indivíduo e ela é responsável por fazer do ambiente de trabalho um local agradável. EB01 vê a necessidade de se capacitar, mas percebe

que a organização em que trabalha não lhe oferece essa possibilidade. Sua visão pessimista da organização pode ser resultado da visão que ele tem de suas possibilidades, em função das contingências concretas do mercado de trabalho no qual está inserido e que, provavelmente, oferece poucas oportunidades de melhor salário e ascensão às PCDs.

O entrevistado EE05 também se mostra descontente com sua remuneração:

They (a empresa) don't pay you fairly for what you do. It's almost the same as the medical facility. The job is like (...) whatever they want to give you, you have to take. (EE05, p.4)

EE05 ressalta que a organização não paga o que seria justo para o tipo de trabalho que realiza e afirma ainda que ela precisa aceitar qualquer tipo de trabalho, ou do contrário, possivelmente estaria desempregada. Essa situação reflete também a realidade do Brasil, onde muitas pessoas são submetidas a qualquer tipo de trabalho temendo o desemprego. Segundo Dubar (2005), o aumento do desemprego vem afetando frações inteiras da população, inclusive da juventude, o que tem colocado o problema do emprego no centro das análises. Hughes (1965) citado por Dubar (2005) chama essa situação de “drama social do trabalho”, que diz respeito ao risco de uma exclusão duradoura do emprego estável. Assim, percebe-se que alguns entrevistados vivenciaram ou estavam vivenciando esse “drama social do trabalho”, o que certamente traz influência em sua identidade e em seu processo de socialização na organização.

Outro ponto que surgiu no decorrer das entrevistas foi a questão de promoção. O relato de EB05, que trabalha em uma organização hospitalar há sete anos, retrata de maneira explícita essa situação:

Eu acho que se eu ficar ali eu sou telefonista a vida inteira... eu acho que não tem perspectiva alguma (EB05, p.5)

O entrevistado afirma que não há chances de crescimento na organização. Embora esteja se formando em Psicologia, ele acredita que se continuar na organização em questão, será sempre telefonista. Segundo o próprio relato do entrevistado, ele acredita que não terá chances de ser contratado como psicólogo devido a sua deficiência:

Quem vai querer contratar um psicólogo cego? Em outro lugar eu acredito que sim, mas aqui, não (EB05, p.5)

Esse relato contradiz o discurso da importância da diversidade adotado por várias empresas atualmente, inclusive pela organização em que EB05 trabalha. Isso confirma o que trabalhos como o de Saraiva e Irigaray (2009) já haviam constatado: que há uma incoerência entre o discurso e a prática da diversidade. Embora muito se fale da importância da inclusão de grupos heterogêneos nas organizações, visto que a diversidade traz benefícios relacionados à inovação, renovação, criatividade, flexibilidade e troca de experiências (SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999; ARANHA; ZAMBALDI; FRANCISCO, 2006), as oportunidades para os grupos minoritários ainda não são igualitárias. Vale ressaltar que minoria aqui não se refere a um grupo menor em termos numéricos, mas refere-se a pessoas que possuem traços culturais ou físicos específicos que são desvalorizados e, portanto, não participam das mesmas oportunidades que os demais (ROSO et al., 2002).

Nesse sentido, no “mundo vivido do trabalho” das PCDs entrevistadas, a deficiência é uma das principais dimensões que permitem ao indivíduo vivenciar sua experiência de trabalho, como pode ser observado a seguir.

6.1.2 As duas faces da deficiência: como instrumento de inserção no trabalho e como entrave à contratação

Maciel (2000) afirma que, ainda hoje, pessoas com algum tipo de deficiência são excluídas do trabalho. Entretanto, ao mesmo tempo em que a deficiência pode ser considerada como um obstáculo à contratação, ela se apresenta como uma alternativa para os indivíduos conseguirem emprego.

Os entrevistados, quando questionados acerca de seu trabalho, fazem referência à deficiência, como mostram os relatos a seguir:

Era uma vaga específica, por causa do “Programa Diversidade”. Eu acho que se não fosse isso eu não estaria trabalhando aqui. (EB01, p. 2)

EB01 faz referência a um programa de incentivo à diversidade, que foi implementado na organização em que trabalha há cerca de dois anos. Observa-se que atualmente programas como esse têm se tornado comuns nas organizações. Estudos mostram que a diversidade é 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 (SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999). O entrevistado afirma ter conseguido este trabalho devido a uma vaga específica para PCDs, de acordo com a Lei 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas. O que é interessante nesse relato é ele acreditar que se não fosse pela sua deficiência, não estaria ali trabalhando, ou seja, a Lei de Cotas apresenta-se como um apoio essencial para as PCDs conseguirem trabalho, o que é confirmado pelo relato a seguir:

Eles abriram uma vaga pra deficiente, até que teve a lei, o governo começou a pressionar as empresas, né? (EB03, p.1)

Observa-se, então, que a deficiência pode servir como um apoio à contratação por empresas que precisam cumprir a legislação vigente no Brasil. Um dado interessante trazido por Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2008) complementa a discussão de a deficiência ser utilizada como meio para outros benefícios. Os autores realizaram uma pesquisa na qual ficou constatado que a maior parte dos respondentes afirmou que estavam desempregados e que não estavam procurando emprego. A justificativa dos autores para tal fato está relacionada às dificuldades enfrentadas pelas PCDs e aos benefícios do Governo Federal para as pessoas consideradas inaptas para o trabalho. Esses benefícios são considerados relevantes para o sustento familiar e, devido à instabilidade com relação ao futuro em uma organização, o indivíduo sente-se mais seguro se mantiver o recebimento de seu benefício ao invés de se inserir no mercado de trabalho.

Por outro lado, a lei vem reforçar a ideia de que PCDs precisam de intervenção para conseguir emprego, não conseguindo por suas habilidades ou capacidades, o que remete à discussão sobre a dependência. Assim, surge um paradoxo, pois através da criação de “classes protegidas”, a legislação aumenta a saliência das diferenças sociais e também a probabilidade de surgirem efeitos dos quais a legislação quer defender. Pode acontecer também que os demais 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), como relatado por EB01 e EB03.

Nas entrevistas realizadas com PCDs nos Estados Unidos, por sua vez, a deficiência apresentou-se como entrave à contratação, como se segue:

I wanted to get a job, but with my hearing disability was just impossible. (EE01, p.2)

As soon as they know you have a disability, they'll fire you. They can't say it's because of your disability, but I know it is. (EE08, p.5)

Ao contrário do Brasil, os Estados Unidos não possuem uma lei como a Lei de Cotas, que obriga empresas com mais de 100 funcionários a contratarem pessoas com deficiência. Nesse sentido, as PCDs entrevistadas consideram-se sem amparo legal no que tange à facilitação da contratação. Assim, EE01 considerou que dada a sua deficiência, estaria impossibilitado de conseguir trabalho. Esse fato pode ser justificado pela adoção do modelo funcional de compreender a deficiência (SANTOS, 2008) pelo entrevistado, que define que devido à deficiência, o indivíduo não é capaz de desempenhar suas funções ou papéis.

O relato de EE08 é ainda mais forte, especialmente quando afirma que se os empregadores souberem da deficiência, irão despedir o indivíduo. Esta fala reproduz práticas que têm sido vistas na sociedade contemporânea – a de que PCDs ou pessoas que carregam consigo um estigma (seja ele relacionado ao gênero, raça, opção sexual, etc.), que as difere do restante da sociedade, ainda estão sendo excluídas do mercado de trabalho, embora muitas vezes isso aconteça de maneira velada, seja no Brasil ou nos Estados Unidos.

Portanto, cabe agora uma discussão mais aprofundada acerca da empregabilidade de PCDs em ambos os países estudados, o que será feito a seguir. Vale ressaltar que nessa primeira seção, discutiu-se como a deficiência é vivenciada pela PCD entrevistada. A seguir, a deficiência aparecerá relacionada à questão do emprego de forma geral.

6.2 Movimentos de emprego

Dados estatísticos revelam que 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). Portanto, nesta seção, discutir-se-á a questão do emprego para PCDs tanto no Brasil como nos Estados Unidos. Os entrevistados trazem suas percepções acerca do mercado de trabalho para PCDs, além de as dificuldades e obstáculos enfrentados por elas.

Primeiramente, será feita uma discussão acerca de alguns programas privados e públicos de apoio às PCDs e, posteriormente, aspectos que relacionem a deficiência e o emprego, a partir da percepção dos entrevistados.

6.2.1 Conhecimento de programas e instituições de apoio a pessoas com deficiência

No Brasil, há várias instituições de apoio e capacitação de PCDs, como pode ser exemplificado no Quadro 6, a seguir:

Quadro 6 Exemplos de organizações de apoio a PCDs no Brasil

Nome	Abrangência	Objetivo
ADERE - Assoc. Desen. da Educ e Rec. do Excepcional	Nacional	Entidade filantrópica sem fins lucrativos que atende pessoas com deficiência mental, buscando um processo de inclusão social.
ADEVA - Associação de Deficientes Visuais e Amigos	São Paulo (SP) e cidades próximas	Promover a inclusão do deficiente visual na sociedade por meio de uma educação global integrada e de sua capacitação, reciclagem profissional e inserção no mercado de trabalho.

“Continua”

Quadro 6 “Continuação”

Nome	Abrangência	Objetivo
AHIMSA - Associação Educacional para Múltipla Deficiência	São Paulo	Lutar para que a surdo-cegueira seja reconhecida como uma deficiência única. Proporcionar ao surdo-cego diferentes formas de comunicação, para melhorar a sua qualidade de vida, permitindo-lhe exercer o direito à cidadania.
AJA - Anúncios de Trabalho Especial	Nacional e internacional	Promove a educação e fomento à geração de emprego e renda, a promoção dos direitos humanos e defesa das pessoas com deficiência.
APAE - Associação de Pais e Amigos Dos Excepcionais	Nacional	Atende portadores de deficiência mental.
Centro de Treinamento da Prodam	São Paulo (SP)	Organiza cursos de informática gratuitos, dirigidos a portadores de deficiência visual.
CIAM - Centro Israelita de Assistência ao Menor	Franco da Rocha (SP) e região	Entidade civil sem fins lucrativos, de natureza educacional, cultural, beneficente e filantrópica, que presta serviços a portadores de deficiência mental, objetivando sua autorrealização, qualificação para o trabalho e para o exercício da cidadania.
Fundação Dorina Nowill Para Cegos	Nacional	A Fundação trabalha com deficientes visuais de todas as idades, inclusive recém-nascidos. Publica livros em Braille e livros falados, beneficiando mais de 9.000 cegos em todo o Brasil. Só em 2001, foram realizados mais de 16.500 atendimentos. Além disso, oferece programas de treinamento e colocação no mercado de trabalho.
Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual- São Paulo/ SP	Nacional	Busca inserir deficientes visuais na sociedade e oferece tratamento em diversas áreas de saúde, arte e educação.
Associação de Amigos, Familiares e Doentes Mentais do Brasil	Nacional	Oferece orientação jurídica a familiares de portadores de doenças mentais.

“Continua”

Quadro 6 “Continuação”

Nome	Abrangência	Objetivo
Associação de Pais e Amigos de Pessoas Portadoras de Deficiências	Nacional	Oferece atendimento clínico e oficinas profissionalizantes para portadores de deficiência e público em geral.
Associação Educacional Helen Keller	Caxias do Sul (RS)	Atende jovens portadores de distúrbios auditivos e seus familiares na área de saúde.
Associação para o Desenvolvimento, Educação e Recuperação do Excepcional	São Paulo (SP)	Possui atividades educativas, esportivas e artísticas para portadores de deficiência mental acima dos 16 anos.
Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais	Nacional	Oferece educação, reabilitação clínica e colocação profissional para os portadores de deficiência.
Associação Protetora dos Insanos de Sorocaba	Sorocaba (SP)	Possui hospital psiquiátrico, moradia, oficinas terapêuticas e diversas atividades para portadores de doenças mentais.
Casa de David	Guarulhos (SP); Atibaia (SP)	Abrigo com diversos atendimentos na área de saúde a portadores de deficiência mental de 9 a 45 anos.
Centro de Reabilitação de Porto Alegre	Porto Alegre (RS)	Reabilitação de crianças e adolescentes com lesão cerebral. Escola de 1º grau e atendimento clínico em diversas áreas.
Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro	América Latina	Oferece cursos de capacitação e busca a inclusão social de portadores de deficiências.
Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação	São Paulo (SP)	Possui atendimento educacional, médico e psicológico para portadores de distúrbios de audição, voz e linguagem.
Fraternidade Irmã Clara	São Paulo (SP)	Internato para portadores de paralisia cerebral de todas as idades. Atendimento médico, fonoaudiológico e fisioterapêutico.
Fundação de Rotarianos de São Paulo	São Paulo	Escola para crianças surdas e centro de ensino profissionalizante para adolescentes.

“Continua”

Quadro 6 “Conclusão”

Nome	Abrangência	Objetivo
Fundação Odila e Lafayette Álvaro	Campinas (SP)	Oferece apoio a crianças, adolescentes, adultos, idosos e portadores de deficiência física.
Fundação Síndrome de Down	Campinas (SP)	Oferece apoio a portadores de síndrome de Down até 21 anos e bebês com várias doenças.
Instituto de Psicologia Clínica, Educacional e Profissional	Rio de Janeiro (RJ)	Possui atividades esportivas e terapêuticas para portadores de deficiência mental leve.
Lar Escola São Francisco	São Paulo (SP)	Centro de reabilitação para deficientes físicos, geriátrico, pulmonar e reumatológico.
Núcleo Assistencial Irmão Alfredo	São Paulo (SP)	Serviço na área educacional para crianças com ou sem deficiência física ou mental.
Orionópolis Catarinense	Santa Catarina	Atende deficientes físicos e mentais com atividades pedagógicas e artísticas.
Promove Ação Sócio-Cultural	São Paulo (SP)	Atende vítimas de violência, deficientes mentais e pessoas em liberdade assistida.
Shalom Liga Israelita do Brasil	São Paulo (SP)	Oficinas para pessoas com deficiência mental a partir dos 14 anos. Preparação para mercado de trabalho.
A Alternativa – Associação de Assistência ao Excepcional	São Paulo	Oferece oficina de artesanato para excepcionais e proporciona atividades artísticas e esportivas.

Fonte: Canto Cidadão (2010).

Observa-se, assim, que há uma gama de organizações de apoio às PCDs. Elas englobam todos os tipos de deficiência e trazem diferentes abordagens que visam a garantir a igualdade de oportunidades para todos, em todos os sentidos. A maioria das instituições encontradas localiza-se na região sudeste, no estado de São Paulo.

Os Estados Unidos têm também uma grande quantidade de organizações públicas e não-governamentais que visam a dar suporte a indivíduos com algum tipo de deficiência. Algumas delas podem ser observadas no Quadro 7, a seguir.

Além disso, como foi discutido no capítulo 5 desse trabalho, há uma complexa legislação de apoio às PCDs em ambos os países.

Quadro 7 Exemplos de organizações de apoio a PCDs nos Estados Unidos

Organização	Abrangência	Objetivo
<i>Alexander Graham Bell Association for the Deaf and Hard of Hearing</i>	Nacional	A associação é uma organização sem fins lucrativos que foi criada em 1890 para capacitar as pessoas surdas ou com deficiência auditiva a funcionar de forma independente através da promoção de direitos universais.
<i>American Association of People with Disabilities</i>	Nacional	É a maior organização sem fins lucrativos e apartidária dos Estados Unidos.
<i>American Council of the Blind</i>	Nacional	A ACB é uma organização nacional que apóia pessoas que são cegas ou com baixa visão.
<i>American Foundation for the Blind</i>	Nacional	A missão da Fundação Americana para os Cegos é capacitar as pessoas que são cegas ou deficientes visuais para alcançar a igualdade de acesso e de oportunidade que vai garantir a liberdade de escolha em suas vidas.
<i>The Arc</i>	Nacional	É a maior organização voluntária do país comprometida com o bem-estar de todas as crianças e adultos com deficiência mental e suas famílias.
<i>Central Oregon Resources for Independent Living</i>	Oregon	Tem a missão de encorajar pessoas com deficiência a maximizar sua independência, produtividade e inclusão na sociedade.
<i>DisabilityResources, Inc.</i>	Nacional	É uma organização nacional sem fins lucrativos que fornece informações sobre os recursos para uma vida independente.
<i>Disability Rights Education and Defense Fund</i>	Califórnia	Para pessoas com deficiências e seus pais visando à proteção e promoção dos direitos civis das pessoas com deficiência.
<i>Disability Statistics Center</i>	São Francisco (CA)	Produz e divulga dados estatísticos sobre a deficiência e a situação das pessoas com deficiência na sociedade americana.

“Continua”

Quadro 7 “Continuação”

Organização	Abrangência	Objetivo
<i>Disabled American Veterans</i>	Nacional	É uma organização nacional de defesa dos veteranos com deficiência
<i>Easter Seals</i>	Nacional	Atende crianças e adultos com deficiência, suas famílias e comunidades por meio de serviços de intervenção precoce e desenvolvimento infantil, formação profissional e serviços de emprego e medicina física e reabilitação
<i>Institute of Independent Living</i>	Nacional	O instituto auxilia pessoas com deficiência a terem uma vida independente, e trabalham para a igualdade de oportunidades.
<i>National Federation of the Blind</i>	Nacional	É uma organização nacional que defende os direitos das pessoas que têm deficiência visual ou com baixa visão.
<i>National Information Center for Children and Youth with Disabilities</i>	Nacional	É um centro de informações sobre as deficiências e as questões relacionadas com a deficiência relativas a crianças e jovens (do nascimento aos 22 anos de idade).
<i>National Organization on Disability</i>	Nacional	A Organização Nacional sobre Deficiência promove a plena e igual participação e contribuição para com as PCDs nos Estados Unidos, visando ao seu bem-estar.
<i>United Cerebral Palsy Association</i>	Nacional	Promover a independência, a produtividade e a cidadania plena das pessoas com paralisia cerebral e outras deficiências.
<i>World Institute on Disability</i>	Nacional	É um centro de política pública internacional dedicada a realizar pesquisas sobre as questões da deficiência e superar os obstáculos para uma vida independente.
<i>Alliance of People with Disabilities</i>	Seattle, Redmond e região (WA)	Associação de membros com base para representar e beneficiar as pessoas com deficiência.
<i>Association of Horizon</i>	Nacional	Oferece oportunidades a adultos com e sem deficiência física para se socializarem.

“Continua”

Quadro 7 “Conclusão”

Organização	Abrangência	Objetivo
<i>Best Buddies</i>	Nacional e Internacional	Uma organização sem fins lucrativos dedicada a melhorar as vidas das pessoas com deficiência intelectual.
<i>Central Oregon Resources for Independent Living</i>	Oregon	Encoraja as PCDs a ter a máxima independência, produtividade e inclusão na vida em comunidade.
<i>Butterflywheel Motivation, Advocacy & Consulting</i>	Nacional	Oferece uma vida saudável e prática de coaching de carreira para pessoas com deficiência.
<i>Deaf Nation</i>	Nacional e internacional	DeafNation fornece a cobertura exclusiva de vários eventos, como a Federação Mundial Deaflympics e das atividades de surdos.
<i>Ethel Louise Armstrong Foundation</i>	Nacional	Promove, através de subsídios e bolsas de estudo, a inclusão das pessoas com deficiência nas áreas de artes, advocacia e educação.

Fonte: United States Access Board (2010)

Percebe-se, então, que nos Estados Unidos há também uma variedade de organizações que visam a dar suporte às PCDs. Essas organizações têm objetivos distintos, mas com algo em comum: buscar igualdade para as PCDs.

O que foi surpreendente nesta pesquisa foi o desconhecimento dos entrevistados com relação a essas organizações, especialmente no Brasil, como se mostra pelos relatos a seguir:

Eu acho que só tem a APAE aqui. Mas é só pros alunos de lá, se for de fora, eles não ajudam não. Eu acho, né? (EB01, p.4)

Nunca ouvi falar não. (EB02, p.4)

Olha conhecer eu não conheço, mas eu já vi falar em poucas por exemplo, a APAE ela tem um programa de capacitação, então ela capacita. Até as meninas que cozinham vêm da APAE porque elas foram capacitadas para encaixar na função. Então a que eu conheço especificamente é só essa. (EB06, p.6)

Observa-se que a única organização citada por eles foi a APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. A APAE nasceu em 1954, no Rio de Janeiro, sendo uma organização social cujo objetivo principal é promover a atenção integral à pessoa com deficiência, prioritariamente aquela com deficiência intelectual e múltipla (APAE, 2010). A APAE trabalha na educação e capacitação de jovens, inclusive quatro dos entrevistados no Brasil são ou foram alunos da APAE de suas cidades.

Além disso, vale ressaltar que o governo brasileiro criou o CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – que tem o intuito de levar as pessoas ao conhecimento do processo de definição, planejamento e avaliação das políticas destinadas à pessoa com deficiência, que incluem educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, esporte, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social (BRASIL, 2009). Há também o SICORDE, que é a Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que tem como atribuição coordenar e supervisionar programas federais de apoio a PCDs (BRASIL, 2009).

Portanto, partindo dos relatos dos entrevistados, pode-se afirmar que as PCDs entrevistadas no Brasil são pessoas que não conhecem seus direitos, o que pode explicar o posicionamento da maioria das PCDs como pessoas de “subclasse”, isto é, pessoas que são exiladas além dos limites da sociedade e cuja súplica e protesto não são ouvidos (BAUMAN, 2005). As PCDs entrevistadas sequer fazem quaisquer súplicas ou protestos, pois se desconhecem os seus direitos, não poderão requerê-los.

As entrevistas conduzidas nos Estados Unidos apresentaram um panorama um pouco diferente. Na região central do estado do Oregon, nos Estados Unidos, onde a pesquisa foi realizada, observa-se certa abundância de programas de apoio para PCDs, e vale destacar que as pessoas conhecem esses programas e fazem uso deles:

Coril is one of them. Voc-Rehab is another; Employment Department; Veterans Affairs. So there is a lot of agencies that do that (EE03, p.4).

No relato de EE03 destacam-se quatro organizações que têm o papel de auxiliar as PCDs no que tange ao emprego, acessibilidade, direitos e benefícios garantidos por lei, dentre outros. A CORIL (*Central Oregon Resources for Independent Living*) tem a missão de encorajar PCDs a maximizar sua independência, produtividade e inclusão na sociedade (CENTRAL OREGON RESOURCES FOR INDEPENDENT LIVING, 2009).

Voc-Rehab (Vocational Rehabilitation & Employment Service) é um programa do Governo Federal Americano que visa à assistência de veteranos com algum tipo de deficiência, com o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho (UNITED STATES DEPARTMENT OF VETERANS AFFAIRS, 2010).

The Oregon Employment Department tem o objetivo de dar suporte aos moradores do Oregon em momentos de crises econômicas, aumento do índice de desemprego, por meio de benefícios. Além disso, atende as organizações através de recrutamento de funcionários qualificados, oferecendo também treinamentos em diferentes áreas (EMPLOYMENT DEPARTMENT, 2007).

EE03 destaca ainda um programa da CORIL do qual ele participa como voluntário, chamado *On the move*, que ajuda PCDs que saíram de centros de convivência ou asilos e passaram a morar sozinhas. Esse programa visa à

adaptação dessas pessoas de forma que vivam de maneira independente e individual, como pode ser observado a seguir:

I do a program, called “On the move”, which is a peer support and resort program for disabled individuals that just moved from a independent living situation. I help them to start their individual life. (EE03, p.2)

O relato abaixo destaca mais um programa de apoio e treinamento a PCDs – *Experience Works*:

(...) and I went into a program that was called “Experience Works” for people over 55. And I worked through them, they place you in different places so you’re able to see where you can fit. And I was placed here. (EE02, p.1)

Experience Works é uma organização que ajuda adultos com idade acima de 55 anos que estão desempregados. Ela oferece treinamentos e auxilia na busca de empregos (EXPERIENCE WORKS, 2010). Observa-se que a idade também é um fator limitante quando se fala de contratação, ou seja, além da deficiência, quanto mais idoso o indivíduo, aumenta a discriminação para contratá-lo.

Além disso, a comunidade também pode contar com o apoio de universidades, conforme o relato a seguir:

They (COCC) have a HUGE disability program, it’s very cool. We (PCDs) need to get educated, otherwise we won’t get jobs, they will never get that chance. (EE01, p.3)

O COCC (*Central Oregon Community College*) é uma universidade localizada na cidade de Bend, Oregon, que oferece às PCDs treinamentos, aulas

em libras, além de contar com uma biblioteca grande de livros na linguagem braile (CENTRAL OREGON COMMUNITY COLLEGE, 2010). Assim, observa-se que na região pesquisada, as pessoas têm condições de se especializar, treinar e estudar, pois há toda uma estrutura de organizações e programas que têm o objetivo de facilitar o acesso dessas pessoas às esferas da sociedade, tais como emprego, educação, lazer, etc., o que se reflete no perfil das pessoas entrevistadas nos Estados Unidos, as quais são muito bem qualificadas.

Nesse sentido, conforme explicitado anteriormente, para compreender os movimentos de emprego das PCDs entrevistadas, é importante conhecer sua percepção acerca da relação entre a deficiência e o emprego, o que será feito a seguir.

6.2.2 A relação entre deficiência e emprego

Ao discutir a relação da deficiência com o emprego, de forma geral, os entrevistados reforçaram a ideia de a mesma ser um obstáculo na contratação. Embora haja o amparo legal que visa à inclusão de PCDs nas organizações, pelo menos no Brasil, na percepção dos entrevistados, em ambos os países, a deficiência é considerada como um problema:

Nossa mãe, eu fiquei preocupado, achei que fosse ficar desempregado de novo e passar tudo aquilo de novo. Agora que eu tinha achado um emprego adequado pro meu problema, eu fico mais sentado do que em pé, então eu fiquei chateado, né? A gente fica chateado, não sabe o que fazer, mas graças a Deus deu certo e (...) não fechou. (EB01, p. 5)

Observa-se certa insegurança do entrevistado quando ele afirma sentir-se preocupado, com medo de perder o emprego. O medo, segundo Castelhana

(2005), sempre esteve presente no ambiente de trabalho, e é amplificado atualmente pelo aumento do desemprego, o que torna o trabalhador mais vulnerável e em situação fragilizada. Assim, EB01 mostra-se sensível à possibilidade da perda do emprego, o qual, segundo ele, era adequado ao seu “problema”, isto é, à deficiência física. Isso nos leva ao questionamento acerca da adequação trabalho-deficiência. Estudos (PAGLIUCA; ARAGÃO; ALMEIDA, 2007; SONZA; SANTAROSA, 2006) mostram que as organizações em sua maioria não estão preparadas para receber as pessoas com deficiência, o que faz com que elas se sintam deslocadas no ambiente de trabalho.

O relato a seguir confirma essa ideia, a qual está inculcada inclusive na própria PCD:

Assim, trabalhar, por exemplo, estar numa cadeira de rodas, por exemplo, se chamar pra trabalhar aqui na cozinha. Como é que vai lavar a louça? Como é que vai ajudar a lavar a cozinha? Como é que vai ajudar a picar (os legumes)? É difícil. Eu penso assim. (EB02, p.4)

Partindo do relato da entrevistada, se o problema de um indivíduo é a locomoção, ele estaria impossibilitado de lavar a louça. O problema, nesse caso, não é do indivíduo e, sim, da organização que impede que ele consiga desempenhar determinada função, não lhe oferecendo condições favoráveis para que ele possa desempenhar o seu trabalho. Assim, além do desafio de superar suas próprias limitações, as PCDs precisam também superar as limitações impostas pela organização em que trabalham.

Outro ponto interessante destacado em uma das entrevistas reflete o que, por muito tempo, foi feito por algumas organizações, como o relato a seguir demonstra:

Antigamente praticamente eles jogavam o deficiente lá e ele ficava à mercê, vendo o tempo passar. (EB08, p.3)

Observa-se, a partir do relato, que muitas das empresas ainda não estão preparadas para receber as PCDs, embora haja a Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade por PCDs. Se por um lado as organizações cumprem a Lei de Cotas, por outro infringem a da acessibilidade. Por causa da Lei de Cotas, elas são obrigadas a contratar e muitas vezes sua estrutura física não está pronta para receber o indivíduo, dependendo de sua deficiência. Dessa maneira, ele é alocado na organização apenas para fins de cumprimento da lei ou em setores onde não são requeridas modificações para se tornarem acessíveis.

Por fim, ao mesmo tempo em que os entrevistados afirmam que faltam empregos para as PCDs, eles destacam que atualmente as empresas estão buscando PCDs e que elas estão em falta:

(...) deficiente no mercado você sabe que é muito disputado, né, que tá em falta. (EB05, p.2)

O que se apresenta como uma aparente contradição revela-se como a realidade das PCDs no Brasil: há milhões de PCDs sem emprego. Segundo o IBGE (2000), das 24,5 milhões de PCDs que existem no Brasil, apenas 7,8 milhões estão trabalhando, o que significa que cerca de 68% dessas pessoas estão desempregadas. Vale ressaltar que esse número deva ser ainda maior, porém os dados do Censo realizado em 2010 não foram divulgados até a data da realização da pesquisa. Por outro lado, as empresas afirmam que sobram vagas para PCDs nas empresas, pois faltam profissionais qualificados para preenchê-las. Portanto, o que pode ajudar a explicar essa situação contraditória será

discutido posteriormente – a falta de qualificação das PCDs entrevistadas no Brasil.

As entrevistas realizadas nos Estados Unidos apresentaram algumas diferenças, especialmente quando os entrevistados foram questionados acerca dos possíveis obstáculos às PCDs para conseguirem emprego, como pode ser observado a seguir:

There are jobs out there but some of them are restricted to people who don't have disabilities. (EE01, p.2)

EE01 afirma que há vagas de emprego, mas algumas delas são específicas para pessoas que não têm deficiência, o que nos leva a pensar se existem, dessa maneira, trabalhos específicos para PCDs e trabalhos aos quais elas não têm acesso, caracterizando uma hierarquização do trabalho – para as pessoas com algum tipo de deficiência e para as pessoas que não a possuem. Isto é, o que diferencia o tipo de trabalho que a PCD conseguirá, será, não apenas sua qualificação, considerando que nos Estados Unidos todos os entrevistados tiveram acesso à universidade, mas sim, a sua deficiência. Portanto, com base na amostra deste trabalho, nos Estados Unidos, pode-se afirmar que para essas PCDs, a qualificação não era um problema à empregabilidade e sim a própria deficiência. O relato de EE03 avança um pouco mais nessa discussão:

I think it depends on the severity of the disability. Otherwise I don't see why any disabled person who is able to interpret a situation couldn't work. (EE03, p.4)

EE03 afirma que o trabalho depende da gravidade da deficiência, ou seja, em alguns casos, dependendo do tipo de deficiência, a contratação não seria viável. Por outro lado, ele afirma que se o indivíduo consegue interpretar uma

situação, ele não teria problemas. Assim, pode-se pensar aqui em outro tipo de hierarquia: a das deficiências, ou seja, algumas deficiências são preferidas a outras, quando se trata da contratação de PCDs pelas empresas, o que pode ser visto também no relato a seguir:

(...) they (PCDs) are not the “top-best-people”. Most employers are looking for the very best they can get. They have certain expectations. Because it has to be very productive in the bottom line, very fast, and people with disabilities aren’t fast, most of the time. And they don’t have the time to make accommodations for that. (EE05, p.5)

EE05 afirma que as PCDs não são as melhores pessoas, ou seja, as mais aptas a realizarem o trabalho. Ela afirma isso se baseando na lógica do mercado, que visa à máxima produtividade, pela qual os empregadores buscam o maior lucro ao menor custo. Para ela, PCDs não são rápidas o suficiente para realizar as tarefas, o que demonstra uma forma de estereótipo, pois apenas algumas deficiências comprometem a locomoção e o raciocínio. Com relação às empresas não terem acomodações para PCDs, novamente volta-se à questão da acessibilidade. Não há sentido para o incentivo a programas de diversidade nas organizações se muitas dessas empresas não têm condições de receber PCDs, pois não estão adaptadas aos possíveis trabalhadores que porventura terão.

Nesse sentido, cabe uma discussão mais aprofundada no que diz respeito à qualificação que os entrevistados tiveram ao longo de suas vidas, o que será analisado a seguir.

6.3 Relação das pessoas com a formação

Nesta seção, discutir-se-á a trajetória acadêmica dos entrevistados no Brasil e nos Estados Unidos, e também como a educação formal foi vivenciada

por eles. Segundo Dubar (2005), a formação se tornou um componente cada vez mais valorizado não apenas para acesso ao emprego, mas também nas trajetórias do emprego. Assim, se o emprego é cada vez mais fundamental para os processos identitários, a formação está, de maneira cada vez mais estreita, ligada a ele (DUBAR, 2005).

O momento em que o indivíduo sai do sistema escolar e confronta-se com o mercado de trabalho constitui-se como um dos principais pontos para a construção de uma identidade autônoma. É nessa confrontação com o mercado de trabalho que ele vivencia o que pode ser chamado de crise na identidade ou “drama social do trabalho”, o qual se refere ao medo do desemprego (DUBAR, 2005, p.149). Portanto, a qualificação seria um instrumento para combater o desemprego. O autor afirma ainda que a busca pela qualificação não se trata apenas de escolher uma profissão ou obter diplomas, mas sim de uma construção pessoal de uma estratégia identitária que mobilize a imagem que o indivíduo tem de si mesmo, a avaliação de suas capacidades e a realização de seus desejos.

Com relação à escolaridade das PCDs entrevistadas, 30% delas possuem ensino superior completo; 25% possuem ensino superior incompleto; 20% possuem ensino médio completo; 20% possuem ensino fundamental incompleto e; 5% possuem pós-graduação (mestrado).

De forma mais específica, tem-se: no Brasil, dos 12 entrevistados, apenas um possui o ensino superior completo, com graduação em Administração (EB03). Três entrevistados estão se formando em Psicologia, Administração e Pedagogia (EB05, EB06 e EB08, respectivamente). Quatro entrevistados possuem o ensino médio completo; dois deles com o curso técnico em Arquivologia (EB07) e Prótese Dentária (EB12). Por fim, quatro entrevistados possuem o ensino fundamental incompleto. Estes possuem deficiência intelectual, o que pode explicar a dificuldade em conduzir os estudos.

Nos Estados Unidos, o perfil dos entrevistados é bem diferente. Os entrevistados possuem ensino superior completo, com exceção de EE04 e EE06, que estão se formando em Administração e em Enologia, respectivamente. EE01 é formado em Engenharia Civil, especializado na construção de pontes; EE02 fez parcialmente a Escola de Medicina e se formou em Primeiros Socorros; EE03 era professor, com mestrado em Administração Escolar, e tornou-se policial; EE05 é formada em Enfermagem; EE07 formou-se em Secretariado e; EE08 em Auxiliar Administrativo.

Observa-se, assim, uma diferença significativa no nível de escolaridade de ambos os países, o que tem um papel central na explicação das diferenças sociais e econômicas desses países (LAM; LEVISSON, 1990). A seguir, será discutido mais especificamente a questão de como as PCDs entrevistadas vivenciaram ou vivenciam a qualificação.

6.3.1 Qualificação

A qualificação apresenta-se como entrave para as PCDs conseguirem emprego. Segundo Tanaka e Manzini (2005), a falta de informações sobre a deficiência aliada à possível ideia de que a PCD não irá corresponder ao ritmo frenético da produtividade, pode gerar antagonismos no que diz respeito à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas. Para os autores, além de fatores individuais, econômicos e sociais, há uma grande falha no processo de formação e qualificação profissional de PCDs, o que também é observado pelos entrevistados:

(...) o mercado tá aberto, mas, porém, tem que procurar o especial capacitado para aquela função, isso que dificulta um pouco... É a capacitação que dificulta. (EB06, p.6)

Ah, a empresa pede muito histórico de escola, aí às vezes tem gente que não conseguiu muito, não conseguiu estudar tudo, né? Às vezes é isso. (EB09, p.4)

No Brasil, há dezenas de organizações responsáveis pela capacitação de PCDs (ver Quadro 6, p. 81). Entretanto, para Tanaka e Manzini (2005), as atividades comumente ensinadas são selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis do que da demanda do mercado de trabalho, o que, segundo os autores, pouco contribui para efetivamente qualificar essa população.

Outro ponto levantado foi a questão da capacitação oferecida pela própria empresa. Na amostra pesquisada, as organizações nas quais as PCDs entrevistadas trabalhavam não ofereciam nenhum curso de qualificação significativo. No relato a seguir é retratado um problema enfrentado pelo trabalhador atualmente – a necessidade de capacitação e, ao mesmo tempo, a falta de investimento das organizações para que ela aconteça.

A empresa oferece os cursos, mas como eu te falei, tem as cartas marcadas, se a gente quiser aprender alguma coisa a gente tem que olhar por conta da gente mesmo, se depender da empresa isso acontece raramente. (EB06, p.8)

Portanto, observa-se que neste caso, EB06 sente-se excluído dos demais, por acreditar que há pessoas que são escolhidas para a realização de cursos de qualificação e ele não se enquadra nessa categoria de “cartas marcadas”.

Nos Estados Unidos, por sua vez, os entrevistados tiveram uma vivência diferente da dos brasileiros:

I have a master's degree in School Administration and Work Development. I was a teacher for five years, then a police officer. And then I got burned. (EE03, p.1)

I went to Med School (EE02, p.2)

Pode-se dizer então que a qualificação não é um entrave ao emprego para as pessoas entrevistadas nos Estados Unidos, pois se observa que elas tiveram a oportunidade de cursar universidades e até se especializarem após a graduação. Entretanto, essas pessoas afirmam que a questão da empregabilidade é um problema para as PCDs, levando à reflexão de que o problema do desemprego das PCDs não é apenas uma questão da falta de educação formal, como foi apontado como uma das justificativas para conseguir emprego, a partir da perspectiva dos entrevistados brasileiros. O que pode ser observado é que a justificativa da falta de qualificação pode ser apenas uma maneira “politicamente correta” para excluir as PCDs do mercado de trabalho, sendo que esta exclusão decorre não pela ausência da qualificação, mas porque PCDs são pessoas estigmatizadas e vítimas de preconceito, de forma muitas vezes velada.

Conforme é observado a seguir, EE04 destaca a importância de treinamentos constantes, devido à exigência do mercado de trabalho:

gradually training is a good thing, it's important to constantly learn new things. (EE04, p.4)

Assim como EE04, outros entrevistados ressaltaram a importância da qualificação, o que é uma realidade não apenas das PCDs, mas de todas as pessoas, dada à competitividade e à disputa por empregos que os indivíduos hoje enfrentam.

6.4 Síntese dos resultados

O objetivo deste capítulo foi discutir como aconteceram os processos de socialização organizacional pelos quais as PCDs entrevistadas passaram. Como o processo de socialização organizacional se dá em três níveis – biográfico, relacional e organizacional (DUBAR, 2005), as entrevistas realizadas visaram à exploração desses três níveis a partir das seguintes áreas: o mundo vivido do trabalho, os movimentos de emprego e a relação das pessoas com a formação.

O “mundo vivido do trabalho” dos entrevistados foi caracterizado por duas esferas distintas: (1) o trabalho como fonte de satisfação e (2) a presença da deficiência nos contornos desse trabalho. Tanto no Brasil como nos Estados Unidos, o trabalho das PCDs entrevistadas mostrou-se como fonte de sentido à vida daquelas pessoas, conferindo-lhes auto-estima elevada e uma sensação de independência, o que, para elas, é de extrema importância, visto que normalmente elas se sentem “superprotegidas” por suas famílias e amigos. Por outro lado, em alguns dos relatos, o trabalho apresentou-se como fonte de insatisfação, pois os entrevistados sentiam que não eram reconhecidos pelo trabalho que realizavam, não tinham uma remuneração adequada e não havia chances de crescimento profissional. Percebe-se, então, a necessidade de haver uma adequação entre as expectativas da empresa e as das PCDs, para evitar o descontentamento, como foi mostrado em alguns relatos.

Com relação à deficiência, as PCDs entrevistadas vivenciam o seu trabalho em torno de suas respectivas deficiências. No Brasil, os entrevistados afirmaram que a Lei de Cotas foi essencial para que conseguissem seus trabalhos, sendo que alguns afirmaram ainda que se não fosse a lei, não estariam trabalhando. Nos Estados Unidos, por sua vez, como não há nenhuma lei que obrigue as organizações a contratarem PCDs, os entrevistados afirmaram que a deficiência era o obstáculo para o emprego. Assim, viu-se que, se por um lado a

deficiência pode ser um instrumento para contratação, através das leis, ela pode ser também um fator de exclusão do mercado de trabalho. Assim, buscou-se explorar mais especificamente a questão da empregabilidade para PCDs, no item que foi denominado “movimentos de emprego”.

Nesse item, as PCDs entrevistadas discutiram acerca de seu conhecimento sobre instituições e programas de apoio a PCDs e, de forma geral, como relacionavam a deficiência e a questão do emprego. No Brasil, embora haja dezenas de instituições de apoio às PCDs, de maneira surpreendente, alguns dos entrevistados conheciam apenas a APAE, enquanto outros não conheciam nenhuma. Nos Estados Unidos, há abundância de organizações de apoio às PCDs também. A diferença com relação aos entrevistados brasileiros foi que eles conheciam diversos programas e usufruíam de seus benefícios.

Quando os entrevistados discutiram sobre a relação entre a deficiência e a questão da empregabilidade em seus respectivos países, tanto os entrevistados do Brasil como os dos Estados Unidos afirmaram ser a deficiência um obstáculo na contratação. Outro ponto levantado foi a questão da acessibilidade, pois as empresas, segundo os entrevistados, não estão preparadas para receber o indivíduo com algum tipo de deficiência. Embora desenvolvam programas que incentivam a diversidade, elas não sabem o que fazer quando esses indivíduos são inseridos nas organizações. Por fim, discutiu-se sobre uma possível hierarquização do trabalho das PCDs, pois se baseando nos relatos dos entrevistados, observou-se que há tipos de deficiência que são preferidas a outras, no que tange à contratação, especialmente se for considerada a cultura produtivista nas quais ambos os países estão imersos. Interessante foi notar que a própria PCD concordava com o estigma de as PCDs serem inferiores quando se trata da execução de um trabalho. Uma questão relevante apresentada e que merece um maior aprofundamento na discussão é a importância da qualificação das PCDs, o que foi feito no item seguinte.

A última área explorada no capítulo foi a relação das pessoas com a formação, ou seja, a busca por uma formação reflete apenas não uma demanda do mercado, mas uma estratégia para construção de suas identidades (DUBAR, 2005). O perfil apresentado pelos entrevistados no Brasil e nos Estados Unidos reflete a condição socioeconômica de ambos os países: enquanto nos Estados Unidos todos os entrevistados possuíam ensino superior completo ou a completar, no Brasil apenas 1/3 dos entrevistados se encontravam nessa situação. Os entrevistados dos dois países destacaram a importância de cursos de capacitação oferecidos pelas organizações, além de o incentivo por parte delas ser de suma importância para que essas PCDs consigam se capacitar melhor.

Portanto, por meio da discussão dessas áreas, puderam ser conhecidas as dimensões biográfica, relacional e organizacional cuja interseção resulta na socialização organizacional das PCDs. Cabe ressaltar que para entender a dimensão biográfica, consideraram-se as categorias relacionadas à vivência individual das PCDs entrevistadas. Para a dimensão relacional, foram considerados os elementos relacionados à interação das PCDs entrevistadas com seus pares. Por fim, a dimensão organizacional foi apreendida por meio da percepção do indivíduo com relação às práticas para a inserção de PCDs no ambiente em que trabalhava. No capítulo seguinte, por sua vez, será discutida a dinâmica identitária das PCDs entrevistadas, ou seja, como suas identidades são (re)construídas ao longo de suas vidas, com foco no trabalho, visto que o emprego condiciona a construção das identidades sociais (DUBAR, 2005).

7 A DINÂMICA IDENTITÁRIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Partindo da perspectiva da identidade como sendo descentrada e desfragmentada (HALL, 2006), metamorfose e também a considerando como “articulação de várias personagens” (CIAMPA, 2001, p. 156-157), pode-se afirmar que as identidades dos indivíduos estão em constante movimentação, ou seja, elas não são fixas, mas estão se alterando em todo o tempo, de forma mais ou menos duradoura. Além disso, a identidade é produto de sucessivas socializações (DUBAR, 2005).

Assim, para uma melhor compreensão desses movimentos da identidade dos indivíduos entrevistados, o presente capítulo dividiu-se em três partes. A primeira discute a “identidade para si”, que é o que você diz que é. A segunda parte trata 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. A terceira parte, por sua vez, discute as experiências dos entrevistados que caracterizam processos de exclusão e discriminação. Essas três áreas foram divididas em subtópicos, para melhor compreensão. Ao fim da seção, é apresentada uma síntese dos principais resultados.

7.1 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.

7.1.1 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 este 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 este 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 e não inseridos na cultura da 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.

Nesse sentido, a deficiência 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. (EB01, p. 2)

Para este indivíduo, a deficiência apresenta-se como algo visível, impossível de ser escondida. EB01 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, EB01 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 seguinte relato:

(...) 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 ainda não se consolidou, e é doloroso, segundo ele. Além das diversas cirurgias a que teve que se submeter, o lado psicológico foi também 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 depende muito do momento em que ela foi adquirida. Se o indivíduo nasceu assim, ele aprendeu a viver assim, 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, apesar de suas limitações, como se observa a seguir:

I can't drive, I can't type (EE03, p.3)

Observa-se no relato de EE03 que ele tem a consciência de suas limitações, decorrentes do acidente. Isso vem reforçar a necessidade de uma reconstrução desse sujeito e dos sujeitos que estão ao seu redor, isto é, há a necessidade da formação de uma identidade que se adapte a essa nova realidade. Esse é um dos grandes problemas enfrentados por PCDs. Elas muitas vezes estão em processo de adaptação consigo mesmas, ainda mais para as pessoas que adquiriram a deficiência quando já eram adultos, e precisam provar aos outros, inclusive a elas mesmas, que são capazes de desempenhar determinada função, mesmo que elas mesmas não acreditem. Essa situação é demasiadamente

complexa e, conforme o próprio entrevistado afirma, é um processo lento, longo e doloroso. 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. (EE05, p.6)

A entrevistada EE05 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 EE05 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 era ruim, era 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 ao afirmar que a convivência com pessoas sem um estigma – no caso deste trabalho, sem uma deficiência – faz com que o indivíduo que carrega o estigma se compare às demais e busque reforçar o que foi instituído como normal ou natural. Assim, EE05 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.

7.1.2 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 este indivíduo é apenas uma manifestação da diversidade humana (SANTOS, 2008).

Contudo, observa-se em alguns momentos que EB05 enxerga 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)

Observa-se nesse trecho a necessidade da afirmação de que a PCD é um indivíduo comum, independentemente de sua deficiência. Para o entrevistado, as PCDs se posicionam como objeto, ou seja, elas podem ser manipuladas por outras pessoas. Esse fato denota uma das características das classes que compõem as minorias – elas se sujeitam ao outro (ROSO et al., 2002).

Outro ponto interessante levantado pelos entrevistados foi a questão do reconhecimento da deficiência, isto é, o indivíduo assume sua deficiência para a sociedade e para ele mesmo:

E o povo falava assim, que eu acho que nem eu tinha consciência que eu era deficiente. Pra mim era normal (...) De repente assim, eu acho que quando eu tava nos meus 16, 17 anos assim, foi que aquilo impactou mesmo, assim sabe? Nossa. Eu realmente eu tenho uma deficiência, entendeu? Eu tenho que fazer alguma coisa agora. (EB03, p.6)

A entrevistada EB03 afirma que ela mesma não tinha consciência de que tinha uma deficiência, e as pessoas viam isso. Foi no fim da adolescência que ela reconheceu sua deficiência. Quando isso aconteceu, ela parou os estudos e se mudou para o Rio de Janeiro. Observa-se que como EB03 não se reconhecia, ela optou por se afastar para conseguir definir uma nova identidade. Segundo ela, foi um tempo para pensar no que fazer. Ao fim de quase dois anos, ela retornou à sua cidade natal e retomou os estudos, formando-se Bacharel em Administração. Pode ser considerado que esse tempo que a entrevistada se deu para pensar sobre sua condição, foi um tempo de reestruturação dela mesma, no sentido que quando as antigas identidades vão de encontro às novas, há a geração de um conflito, denominado “crise das identidades” (DUBAR, 2005, p. 330), a qual é essencial para a constituição da nova identidade (DUBAR, 2009).

Conforme destacam Silva e Vergara (2002), 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. (EE01, p.4)

EE01 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. Se assim for feito, com base no relato de EE01, poderia se pensar na incompletude do indivíduo caso ele estivesse sem o seu trabalho. Vê-se, então, que EE01 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 de EE05 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)

A partir desse relato, pode-se ver claramente 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). Além disso, o trabalho para EE05, especialmente no início, 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 deste relato, que o trabalho pode fazer com que o indivíduo sintam-se mais inseguro e estressado, o que pode trazer problemas em seu desempenho na organização, além de problemas de saúde. Neste caso, EE05 se enxerga de maneira diminuída, pois percebe-se 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.

Observa-se, então, que o outro tem um papel crucial na forma como a identidade é (re)construída. Dubar (2005) chamou de “identidade para o outro”, que será discutida a seguir.

7.2 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”, que será discutida a seguir.

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

Nesta seção, são discutidas as maneiras como os entrevistados acreditam ser vistos por seus pares, com relação a seu trabalho e a sua deficiência. Vale ressaltar que não foram feitas perguntas específicas sobre este assunto, mas ele surgiu naturalmente nas respostas dos entrevistados:

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)

Para EB03, em sua perspectiva, há 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, observa-se outro ponto levantado por alguns entrevistados: 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)

Observa-se que 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. Isto pode ser explicado também pela definição 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.

A entrevistada EB07 afirma que dentro de sua própria casa ela se sentia reprimida por seus pais, que sempre a protegeram demais. Ela até usa a palavra “luta” para expressar o que passou em busca de sua independência. EB05 retrata a mesma situação, afirmando que geralmente as pessoas – sejam elas familiares, amigos ou colegas de trabalho – têm a tendência de querer proteger a PCD.

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 de extrema importância 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 lenta demais 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 me 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 assim o “peso” da opinião do outro na construção de uma nova identidade, tanto pessoal como profissional.

7.2.2 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. (EB05, 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). EB05 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. Percebe-se 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:

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 ser hoje visto como cidadão, como se segue:

Hoje não dependo muito do meu pai para assim questão de vestimenta, de estudo as 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 observa-se 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. Pode-se dizer, então, que 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.

Entretanto, o olhar do outro muitas vezes não é de benevolência, mas é um olhar discriminatório, como será observado a seguir.

7.3 Processos de exclusão e discriminação: experiências compartilhadas

Esta seção traz a discussão de uma categoria a qual não foi determinada a princípio, mas que surgiu ao longo da leitura exaustiva das entrevistas. A

exclusão de PCDs é ainda muito presente, embora haja programas de incentivo à diversidade nas organizações.

Conforme Maciel (2000), desde os primórdios, a estrutura da sociedade sempre inabilitou as PCDs, marginalizando-as. Assim, aqui serão discutidas algumas das dimensões que envolvem essa discussão tão complexa e difícil de ser mensurada e compreendida.

7.3.1 Infância: o início de tudo

Um indivíduo não nasce membro da sociedade em que está inserido, mas torna-se membro dela, através da socialização. Esta pode ser primária ou secundária. A socialização primária é a que o indivíduo prova na infância. A socialização secundária, por sua vez, é qualquer processo posterior que introduz a esse indivíduo já socializado novas formas de mundo (BERGER; LUCKMANN, 1985). Dubar (2005) corrobora essa perspectiva ao afirmar que a identidade do indivíduo é construída na infância e deve ser reconstruída ao longo de sua vida.

Os relatos de alguns entrevistados trouxeram elementos importantes para se falar sobre os processos de exclusão e discriminação que ainda são recorrentes na atualidade:

Quando eu era mais novo, uns seis anos assim, as crianças me insultavam na rua, mexia comigo, porque eu tinha problema. Ah, acho que os pais não deram educação, não sei. (EB01, p.4)

É até engraçado (...) desde pequenininhos, os bebês eles têm muito mais a tendência de ir pro lado das pessoas que são iguais a eles. (EB03, p.5)

Teve uma vez na escola, mas olha pra você vê que coisa engraçada, eu tive um colega, eu tava no 3º

ano, primário. Eu tive um colega e ele quebrou a perna, aí depois ele começou a puxar um lado da perna. Aí um dia, num que ele brigou com uma colega minha, e ela xingou ele: ah, sai pra lá mula manca, e ela disse, você também! (risos) (EB03, p.6)

Nesses relatos observa-se como a formação de estereótipos e o desenvolvimento do preconceito acontece quando o indivíduo é ainda uma criança. Embora a criança seja ingênua, ela desde pequena reproduz o discurso predominante na sociedade – o de uma sociedade cujas diferenças significam desigualdade, ou seja, a criança interioriza papéis e atitudes dos outros, tornando-os seus (BERGER; LUCKMANN, 1985). Assim, pode-se afirmar que a identidade do indivíduo começa a ser construída na infância (DUBAR, 2005), sendo determinada pelas condições históricas, sociais e materiais do indivíduo (CIAMPA, 2001). Nesse sentido, as relações existentes entre a família são determinadas, em sua estrutura básica, pela estrutura da sociedade em que a criança nasce e que existia antes dela, sendo então diferentes em sociedades diferentes (ELIAS, 1994), o que justifica, portanto, algumas diferenças entre os entrevistados brasileiros e norte-americanos.

Partindo do relato de EB01, pode-se refletir sobre como crianças, na faixa etária dos seis anos, ofendem um colega por ele ser diferente dos demais. Baseando-se nas ideias de Berger e Luckmann (1985), pode-se afirmar que as escolas, a mídia, a família, têm um papel crucial em inculcar a ideia de que uma pessoa com deficiência é alguém inferior, que necessita de ajuda. EB01 ouvia quando criança que ele tinha um problema e isso refletiu em sua maturidade, quando várias vezes durante a entrevista ele dizia “porque o meu problema...”, “devido ao meu problema”, etc. Berger e Luckmann (1985, p. 117) explicam que “a criança aprende que é aquilo que é chamada”. Portanto, EB01 aprendeu que tinha um problema e vive sua vida como uma pessoa que tem um problema, que

é diferente das outras. Em suas falas e até mesmo em seu olhar, percebe-se que ele carrega uma vida pesada, difícil, problemática.

A entrevistada EB03 afirma acreditar que os bebês tendem a ficar com as pessoas parecidas com ele. Jodelet (2008) afirma que a imagem que os indivíduos têm de si mesmos encontra-se ligada àquela que eles têm do grupo ao qual pertencem, levando-os a defender os valores dele. Portanto, as pessoas tendem a buscar similaridades entre seus pares, e se alguém foge dessa semelhança, esse indivíduo é excluído. Jodelet (2008) destaca ainda que a necessidade de proteção do “nós”, ou seja, do grupo, levaria os indivíduos a diferenciar e, posteriormente, a excluir aqueles que não estão nele.

Foi o que aconteceu no relato de EB03, que estava na escola, na faixa etária entre oito e nove anos, e foi ofendida e excluída por sua colega de classe, porque ela possuía uma deficiência física e tinha dificuldades para caminhar. A colega disse “sai pra lá...”, o que confirma o que Jodelet (2008) afirma, que a tendência é excluir as pessoas que são diferentes de nós. Portanto, essa colega excluiu a entrevistada por ela ter uma deficiência e manquejar.

A seguir, serão analisadas outras vivências dos entrevistados que resultaram em exclusão e discriminação.

7.3.2 As diferentes faces da exclusão e da discriminação

Seja quando crianças ou já na idade adulta, observa-se que as PCDs entrevistadas passaram por diferentes situações que podem ser caracterizadas como experiências de exclusão e discriminação, como pode ser observado a seguir:

Chegou uma senhora pra falar comigo aqui, me entregou um papel na mão e eu: “não, lê pra mim, por favor, o número (...) eu não consigo ler não, eu

sou cego, tenho problema de vista”. “você é cego???” meu Deus, não pode... você???” tão bonito! coitadinho!!!” Falei: “Ai meu Deus do céu, além de ser cego, tem que ser feio também!” (EB05, p.5)

A partir do relato de EB05, pode-se apreender o sentido da deficiência como algo pejorativo, feio. A senhora surpreendeu-se ao saber que EB05 possuía deficiência visual e questionou como um rapaz tão bonito poderia ser cego. Isso nos remete ao modelo biomédico de compreensão da deficiência (SANTOS, 2008), no qual as pessoas são diagnosticadas como normais, anormais, monstruosos ou deficientes (FOUCAULT, 2001).

Novamente a questão do “coitadinho” aparece. EB05 afirmou, anteriormente, que faz o que deseja – namora, estuda, passeia, trabalha – o que não o caracterizaria como um coitado. Normalmente a deficiência é vista como algo ruim, uma imperfeição, o que mesmo que de forma inconsciente, leva as pessoas a esperarem que uma PCD seja “estranha” aos olhos do que é considerado normal.

O relato a seguir mostra mais uma face da discriminação – o humor:

O (proprietário da empresa) mesmo, ele falava “Pô, todo mundo com duas mãos vem pra cá, não dá conta, esse menino com uma mão só dá conta!”. (EB12, p.2)

De acordo com Goffman (1980, p. 93), no humor dos estigmatizados encontra-se um tipo especial de ironia, por meio de caricaturas, piadas e lendas, as quais revelam “as fraquezas de um membro estereotípico da categoria” e, assim, o humor é aludido como sendo algo não discriminatório (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Ao contar essa história, EB12 também achou graça. Entretanto, ele mesmo disse que achava estranho essa “diferenciação”. Embora ele encarasse até como um elogio, ele questionava a razão deste comentário.

Embora soe como uma brincadeira, ele é sempre lembrado que é diferente dos demais, ou seja, a discriminação aparece vestida em trajes de humor.

O relato de EB07, que possui deficiência auditiva, trouxe novos elementos a essa discussão, quando questionada se já havia sofrido algum tipo de preconceito:

Um pouquinho. Corpo igual, cabelo igual, rosto igual. Não entendo. Já percebi quem não conversa muito comigo, mas eu deixo pra lá, problema dele. (EB07, p.2)

A deficiência auditiva é invisível aos olhos. Diferentemente de outras deficiências, como a física, a qual é possível ser percebida, a deficiência auditiva só é percebida quando há uma tentativa de comunicação. Especificamente no caso desta entrevistada, além de se comunicar por libras, ela aprendeu a fazer leitura labial e a emitir som a partir dessa leitura, portanto, apesar de ter um pouco de dificuldade, ela consegue se comunicar com outras pessoas. Interessante ela destacar que ela é igual aos outros, ou seja, ela não possui nada aparentemente diferente das outras pessoas e mesmo assim, ela se sente excluída de algumas situações. Isto nos remete à reflexão acerca dos conceitos de diferença e igualdade. Para Scott (2005), a igualdade não seria a ausência ou a eliminação da diferença, mas o seu reconhecimento e a decisão de ignorar essa diferença ou levá-la em consideração. Portanto, EB07 não é igual aos demais, ela é diferente, bem como todos os indivíduos se diferem entre si, mas a igualdade a que nos referimos é com relação a ignorar ou considerar essa diferença, o que pode levar ou não à exclusão. No caso, sua diferença muitas vezes é considerada, o que a leva a ser excluída.

O relato de EE01 destaca uma diferente face que a exclusão pode ter: a questão da idade como um entrave à contratação. Além da deficiência auditiva, ele ainda tinha uma idade avançada. Com base em seu relato, pode-se afirmar

que sua chance de conseguir emprego foi dificultada ainda mais por ele ser mais velho. Interessante é ele afirmar que mesmo que pudesse ouvir, ainda seria velho, o que o impediria de ser contratado:

(...) because of my hearing disability, I couldn't do so much stuff, but I feel I'm a very blessed man, but with my age and the hearing problem, I can't just jump there and get a job. It's very hard. Even if I could hear, I got the age disability. (EE01, p.2)

Portanto, o que EE01 relata é um problema enfrentado por trabalhadores mais velhos que não conseguem voltar ao mercado de trabalho devido a sua idade. Esse fato mostra-se bastante incoerente com a realidade em que vivemos hoje, onde está havendo um aumento da expectativa da população mundial e, assim, cada vez mais teremos mais pessoas idosas na população.

Há alguns estereótipos relacionados à idade, tais como: os indivíduos mais velhos são menos efetivos, menos ativos e menos energéticos que os demais; são resistentes à mudança, menos criativos e têm um potencial menor para o desenvolvimento e para as relações interpessoais (PERRY; PARLAMIS, 2006).

Outra face da exclusão e discriminação que apareceu ao longo dos relatos foi a questão do “subemprego”, ou seja, as PCDs normalmente ocupam cargos que exigem menor qualificação e que têm um status menor:

They may have a program where they hire people specifically that have a disability, to help with trash. I don't know what that program is about, they may hire. As far as having a disability as the one I do, there is really no. They don't know what to do with people like me. (EE06, p.2)

Na Grécia Antiga, as crianças que nasciam com alguma deficiência eram abandonadas nas montanhas; os indígenas jogavam nos rios ou penhascos, bebês que pudessem trazer vergonha para a tribo; o terceiro Reich eliminou milhares de pessoas com deficiência, as quais pudessem comprometer a supremacia da “raça pura” (BRAGANÇA, 2009). Portanto observa-se que, ao longo dos séculos, a deficiência foi vista como algo ruim, abominável e essa ideia se reflete inclusive nas próprias PCDs, como visto no fragmento anterior.

No relato de EE06, ele destaca que a organização em que ele trabalha tem um programa que contrata PCDs para trabalharem como lixeiros. Novamente a questão do “subemprego” aparece, ou seja, observa-se que PCDs são excluídas do mercado de trabalho e quando incluídas, normalmente estão em trabalhos de baixas remuneração e qualificação.

A questão do gênero também apareceu em um dos relatos, como pode ser observado a seguir:

Well, just being a female, there's a certain stigma on that. There can be a certain kind of male harassment. It's not extremely clear, but it's there. So you know? That's always a kind of it. It's something you have to be mindful of it. (EE05, p.3)

Embora nas últimas décadas a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado significativamente, Cappelle e Melo (2010) afirmam que há algumas áreas em que as mulheres ainda encontram dificuldades de inserção ou ascensão na carreira. Nesse sentido, a entrevistada EE05 destaca que só o fato de ser mulher já traz um estigma, que é um fenômeno socialmente construído (BLAINE, 2000), que marca a mulher, a difere dos demais.

Assim, surgiu a discussão acerca de estereótipos e do que é esperado na sociedade em que vivemos:

Human beings are human beings, they stereotype, they call one person smarter than the other, and they like to do it. They discriminate people that don't go to schools, they discriminate all kinds of things. Things that are not considered "normal". We need to get rid of that. Why do you have to have a degree? Because society says so. I can't understand this. That's why we have wars: people want to have more than the others because it's said this is the way it must be. (EE02, p.4)

O estereótipo é um esquema que concerne especificamente os atributos pessoais que caracterizam os membros de determinado grupo ou categoria social (JODELET, 2008), ou seja, o indivíduo é julgado pelas características do grupo ao qual pertence. Assim, para EE02, a estereotipagem é inata ao ser humano e, segundo ela, os seres humanos fazem isso porque gostam. Isso pode ser explicado pelo fato de as pessoas se aproximarem de seus semelhantes e se afastarem e julgarem aquilo ou quem é diferente do que está acostumada (JODELET, 2008), o que é resultado da construção social.

Por fim, o que foi muito interessante neste estudo foram as respostas dos entrevistados brasileiros, que possuíam deficiência intelectual, quando questionados se já haviam sofrido algum tipo de preconceito no trabalho. As respostas foram unânimes:

Não, nunca percebi não. (EB04, P.3)

Não, normal. (EB02, P.3)

Não. (EB09, P. 3)

Não. (EB11, P.4)

Isto leva à reflexão se realmente essas pessoas nunca sofreram nenhum tipo de preconceito ou se, devido a sua deficiência, ele não foi percebido. Vale

ressaltar que este trabalho não visa à discussão dos parâmetros médicos que definem o grau da deficiência, o que certamente limita a análise.

7.4 Síntese dos resultados

Objetivou-se com este capítulo discutir a dinâmica identitária das PCDs entrevistadas. Ele foi dividido em três partes, para facilitar a discussão das dimensões que a envolvem. As duas primeiras partes discutiram a “identidade para si” e a “identidade para o outro”. A última parte, por sua vez, discutiu sobre as experiências de exclusão e discriminação vivenciadas pelos entrevistados, as quais têm um papel importante na (re)construção da identidade desses indivíduos.

No item “Identidade para si”, as PCDs entrevistadas se caracterizaram como indivíduos estigmatizados, que carregavam o estigma da deficiência, o estigma de ser diferente dos demais. Elas se veem, muitas vezes, como anormais, pois relacionam a normalidade com a deficiência, ou seja, a pessoa normal é aquela sem deficiência. Observou-se também a importância da questão “visual” da deficiência, ou seja, a deficiência que não pode ser escondida, que é facilmente identificada pelo outro, preocupa a PCD. Isso se dá, por um lado, pelo fato de estarmos vivendo em uma sociedade de aparências (BRAGANÇA, 2009), portanto, a imagem é muito valorizada.

As PCDs entrevistadas também ressaltaram a importância do trabalho para a afirmação de sua identidade, sendo este um dos lugares onde podem surgir as “crises das identidades”, que são responsáveis pela geração de uma nova identidade. Portanto, a partir de seus relatos, observa-se que a deficiência é parte componente da identidade do indivíduo e que ele pode ser várias personagens ao mesmo tempo (CIAMPA, 2001): é a pessoa que carrega um estigma, sente-se diferente, acha a si mesma como algo fora do normal e que,

por outro lado, não se enxerga como pessoa com deficiência, vê-se como “normal”, igual às outras pessoas. Assim, são esses movimentos que caracterizam a dinâmica identitária, a qual tem a forma de um misto de antigas e novas identidades (DUBAR, 2005), que fazem o indivíduo pensar sobre ele mesmo e se (re)fazer constantemente (BAUMAN, 2005; CIAMPA, 2001). Por fim, foi ressaltada a importância da socialização organizacional para a afirmação da identidade dos entrevistados, o que foi discutido mais detalhadamente no item “Identidade para o outro”.

No item “Identidade para o outro”, foram trazidos à discussão elementos que caracterizaram as identidades dos entrevistados a partir do olhar do outro, considerando que só sabemos quem realmente somos a partir do olhar do próximo (DUBAR, 2005). Assim, discutiu-se como as PCDs entrevistadas acreditam ser vistas por seus pares e como isso influencia na formação de suas identidades. Observou-se, ao longo dos relatos, a importância do olhar do outro para a autoafirmação do indivíduo. Normalmente eles se referiam ao outro quando falavam de si próprios, o que caracterizava, muitas vezes, uma representação de diferentes papéis (CIAMPA, 2001), conforme a situação que estavam vivenciando.

Foi constatada também a questão da “superproteção”, ou seja, as PCDs entrevistadas sentem que as pessoas ao seu redor têm a tendência de protegê-las, ajudá-las, quando não há de fato necessidade para tal. Goffman (1980) fala sobre essa situação, destacando que essas pessoas são colocadas numa espécie de “cápsula protetora”, o que foi visto com as PCDs entrevistadas. Destacaram também a questão da rotulagem, que se mostrou relevante ao processo de formação da “identidade social real” daqueles indivíduos.

Por fim, na seção intitulada “Processos de exclusão e discriminação: experiências compartilhadas”, discutiu-se as experiências dos entrevistados que caracterizavam processos de exclusão e discriminação. Desde a infância, alguns

dos entrevistados compartilharam situações de preconceito que sofreram no meio de outras crianças, o que trouxe a discussão do importante papel da família, da escola, da mídia, na formação do indivíduo. As crianças reproduzem o que veem ou escutam em casa e, assim, crescem como adultos preconceituosos, especialmente se considerarmos que a identidade é construída na infância e depois reconstruída ao longo da vida (DUBAR, 2005), percebe-se que a infância é a base da construção da identidade do indivíduo. Berger e Luckmann (1985) destacam ainda que a criança aprende o que é a partir do que é chamada. Portanto, se, quando criança, ela é chamada de “anormal”, “mula manca”, “problemático”, “preguiçoso”, como foi relatado por alguns entrevistados, ela tomará esses adjetivos como parte de sua identidade. Vale ressaltar também que a sociedade em que esta criança cresce também influencia em sua constituição (ELIAS, 1994), tendo, então, a cultura, um importante papel na formação da identidade dos indivíduos. Isso pode explicar algumas diferenças observadas nas entrevistas no Brasil e nos Estados Unidos.

A exclusão e discriminação se apresentaram em outras formas, além da deficiência. A questão da idade, gênero e do “subemprego” também foram trazidas à discussão, e os entrevistados compartilharam situações nas quais sentiram-se excluídos devido a essas dimensões. O humor também se apresentou como uma maneira sutil de discriminação. Alguns entrevistados, por sua vez, disseram não terem nunca sofrido preconceito algum, o que nos levou a pensar que a negação é uma maneira de diminuir o sofrimento advindo de situações constrangedoras como essa, ou seja, acredita-se que as PCDs entrevistadas passaram por situações de exclusão e discriminação, mas preferiram dizer o contrário.

Portanto, observou-se que a identidade do indivíduo é resultado de um movimento de equilíbrio e desequilíbrio 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).

Assim, a partir dos relatos dos entrevistados, pode ser observada a importância do olhar do outro na vida do indivíduo. 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 claramente nos relatos dos entrevistados. 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. Somado a isso, as experiências de exclusão e discriminação por que passaram desde a infância até a atualidade, foram essenciais para a (re)construção da identidade desses indivíduos e para que eles sejam quem são hoje.

8 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 a socialização organizacional e a dinâmica identitária de PCDs inseridas em organizações de trabalho, no Brasil e nos Estados Unidos. Para a concretização desse objetivo central, foi necessário: (1) fazer um levantamento acerca da legislação de ambos os países voltada às PCDs; (2) discutir os processos de socialização organizacional pelos quais as PCDs entrevistadas passaram e; (3) compreender os movimentos da “identidade para si” e da “identidade para o outro” das PCDs entrevistadas.

Para cumprir esses objetivos, elaborou-se um arcabouço teórico com base na identidade, a partir de uma abordagem sociológica. Assim, discutiu-se a questão da identidade, a partir da identidade social e os processos de socialização e a construção da identidade por meio desses processos. Além disso, buscou-se amparo em reflexões teóricas sobre a deficiência, para a melhor compreensão dos sujeitos da pesquisa. Para a contextualização de ambos os países, fez-se um levantamento acerca da legislação de apoio às PCDs no Brasil e nos Estados Unidos. Os sujeitos dessa pesquisa foram pessoas com algum tipo de deficiência, que estavam inseridas no mercado de trabalho quando a pesquisa foi realizada.

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 realizadas entrevistas com 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.

Foi constatado que tanto no Brasil como nos Estados Unidos, há uma gama de leis que visam à garantia dos direitos às PCDs. Observou-se que o número elevado de PCDs em ambos os países é decorrente de razões distintas. No Brasil, o índice de PCDs se deve a acidentes de trânsito, à carência alimentar e à falta de condições de higiene. Nos Estados Unidos, por sua vez, este número decorre da massiva participação do país em guerras. Com base nos relatos dos entrevistados, acredita-se que a efetividade das leis que contemplam as PCDs é questionável. O que foi observado, a partir dos dados da pesquisa, é que de um lado, a legislação apresenta-se como uma aliada à contratação de PCDs, pois há diversas leis que facilitam a entrada de PCDs no mercado de trabalho. Por outro lado, a legislação parece corroborar a ideia de desigualdade entre pessoas com e sem deficiência, pois dá a entender que as PCDs precisam de uma lei para não serem excluídas do mercado de trabalho, o que pode aumentar os processos de exclusão e discriminação dentro das organizações. No Brasil, embora a Lei de Cotas obrigue as empresas a contratarem PCDs, elas se sentem ainda excluídas, especialmente quando se trata de boas oportunidades. Nos Estados Unidos, apesar da existência do ADA, os entrevistados mostram-se insatisfeitos com as condições de trabalho apresentadas a eles.

Com relação ao processo de socialização das PCDs entrevistadas, observou-se que ele se dá na interseção de três níveis do indivíduo – o biográfico, o relacional e o organizacional – os quais foram conhecidos por meio

de três grandes áreas. São elas: o mundo vivido do trabalho, movimentos de emprego e a relação das pessoas com a formação.

Em “o mundo vivido do trabalho”, constatou-se que o trabalho das PCDs entrevistadas configura-se como um importante instrumento para dar sentido a suas vidas, tanto no Brasil como nos Estados Unidos. No Brasil, embora a deficiência ainda se apresente muitas vezes como obstáculo para a contratação, partindo dos relatos dos entrevistados pode-se afirmar que ela se apresentou como um instrumento de inserção no mercado de trabalho, devido a dispositivos legais a que as empresas no Brasil estão submetidas, tais como a Lei de Cotas. Nos Estados Unidos, por sua vez, a deficiência apresentou-se como entrave à contratação, o que acontece na maioria das vezes de forma velada, pois embora haja o ADA, ele não obriga as empresas a contratarem PCDs, o que, para os entrevistados, dificulta sua inserção no trabalho.

Em “movimentos de emprego”, discutiu-se a questão do emprego para PCDs no Brasil e nos Estados Unidos. Observou-se que em ambos os países há várias instituições e programas de apoio às PCDs. No Brasil, entretanto, a única organização conhecida pelos entrevistados foi a APAE, enquanto nos Estados Unidos os entrevistados conheciam várias organizações e programas de apoio. Isso parece refletir uma característica de ambos os países: no Brasil, a maioria das pessoas desconhece seus direitos, enquanto nos Estados Unidos, as pessoas têm mais conhecimento sobre eles. Constatou-se também que em ambos os países, na visão dos entrevistados, as PCDs têm dificuldade para conseguir um trabalho e se manter nele, embora tenha sido observado que no Brasil muitas pessoas preferem o recebimento dos benefícios do governo ao trabalho. A partir dos relatos dos entrevistados, observou-se em ambos os países uma hierarquização do trabalho, isto é, há trabalhos específicos para PCDs e trabalhos aos quais elas não têm acesso, que são para as pessoas sem deficiência. Surgiu também a hierarquia das deficiências, ou seja, algumas deficiências são

preferidas a outras, quando se trata da contratação. A partir da discussão de suas trajetórias profissionais, pôde-se constatar como elas influenciam em sua dinâmica identitária. Além disso, uma das principais barreiras enfrentadas pelas PCDs entrevistadas no que tange ao emprego era a própria deficiência. Assim, observa-se um conflito entre quem o indivíduo é e quem ele acha que deve ser, para poder trabalhar.

Ao se discutir a “relação das pessoas com a formação”, observou-se que a qualificação apresenta-se como entrave para as PCDs conseguirem emprego no Brasil. Nos Estados Unidos, por outro lado, os entrevistados eram qualificados e ainda assim alegavam encontrar dificuldades para serem contratados. Assim, pode-se afirmar que a exclusão decorre não apenas pela ausência de qualificação, mas pelo fato de que as PCDs são pessoas estigmatizadas e vítimas de preconceito.

Com relação à dinâmica identitária das PCDs, observou-se 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. Esse fato 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.

Somado a isso, as experiências de exclusão e discriminação por que passaram desde a infância até a atualidade, foram essenciais para a (re)construção da identidade desses indivíduos e para que eles sejam quem são hoje. Além disso, surgiram outras faces da exclusão e da discriminação: a questão da idade como entrave à contratação; empregos que exigem menos qualificação são ocupados por PCDs; o “ser mulher” é ainda um estigma quando se fala da participação das mulheres no mercado de trabalho, pois ainda hoje há áreas em que elas ainda encontram dificuldades de inserção ou ascensão na carreira; o preconceito não percebido pelos entrevistados que possuíam deficiência intelectual, no Brasil.

Não se pode 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, vê-se 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 são incoerentes com os seus discursos, tomando como base os relatos dos entrevistados.

Nesse sentido, a proposta dessa pesquisa foi avançar nos estudos acerca da socialização organizacional e da dinâmica identitária de PCDs no 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 buscou-se 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 assim 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; a falta de trabalhos relacionados à socialização e à dinâmica identitária de PCDs que discutam, conjuntamente, dois países distintos.

Assim, para futuras pesquisas, sugere-se uma discussão mais aprofundada sobre os processos de socialização das PCDs, especialmente a socialização primária. Como é na infância que a identidade do indivíduo é formada, para depois ser reconstruída, essa dimensão é muito importante na discussão da dinâmica identitária dos indivíduos. Além disso, 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

AKABAS, S. H. Practice in the world of work. In: MEARES, A.; GARVIN, C. (Ed.). **The handbook of social work direct practice**. London: Sage, 2000. p. 499-517.

ALENCAR, E. **Introdução a metodologia de pesquisa social**. Lavras: UFLA/FAEPE, 1999.

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.

ALMEIDA, L. A. D.; COIMBRA, C. E. P.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Percepções de pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. A Crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2004.

AMIGOS METROVIÁRIOS DOS EXCEPCIONAIS. **Grandes empresas contratam pessoas com deficiência**. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.ame-sp.org.br/colocacao_profissional/colocacao_01.shtml>. Acesso em: 28 dez. 2010.

ANDRADE, S. P. C. de; TOLFO, S. da R.; SILVA, E. M. A cultura organizacional e o desenvolvimento da criatividade. In: CARRIERI, A. P.; SARAIVA, L. A. S. (Org.). **Simbolismo organizacional no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45-68.

ARANHA, F.; ZAMBALDI, F.; FRANCISCO, E. Diversity management and performance: a review of evidence and findings in academic papers from 1973 to 2003. In: INTERNATIONAL CONGRESS OF APPLIED PSYCHOLOGY, 26., 2006, Atenas. **Proceedings...** Atenas: ICAP, 2006. 1 CD-ROM.

ARANHA, M. **Trabalho e emprego**: instrumento de construção da identidade pessoal e social. Brasília: Corde, 2003.

ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília: Corde, 1996. 122 p.

ARAÚJO, R. R. de; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação de indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão da USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./mar. 2007.

ARDICHVILI, A.; KUCHINKE, K. P. International perspectives on the meanings of work and working: current research and theory. **Advances in Developing Human Resources**, Thousand Oaks, v. 11, n. 2, p.155-167, Apr. 2009.

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS. **Movimento apaeano**: a maior rede de atenção à pessoa com deficiência. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.apaebrazil.org.br/artigo.phtml?a=2>>. Acesso em: 2 dez. 2010.

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.

BAIRSTOW, S. There isn't supposed to be a speaker against!: investigating tensions of 'safe place' and intra-group diversity for trade union lesbian and gay organization. **Gender, Work and Organization**, Oxford, v. 4, n. 5, p. 393-408, Sept. 2007.

BARNES, C. Disability activism and the struggle for change: disability, policy and politics in the UK. **Education, Citizenship and Social Justice**, Beverly Hills, v. 2, n. 3, p. 203-221, Nov. 2007.

BAUMAN, Z. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

BICALHO, R. A.; DINIZ, A. P. R. Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

BLAINE, B. **The psychology of diversity**. Mountain View: Mayfield, 2000.

BOGDAN, R. C.; BIKKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**. Porto: Porto, 1994.

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. Ministério da Justiça. **O que é o CONADE?** Brasília, 2009. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/conade>>. Acesso em: 11 dez. 2009.

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/sgnnoticiaAudio.asp?IdConteudoNoticia=1187&PalavraChave=lei%20de%20cotas>>. Acesso em: 3 dez. 2010.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Apresentação. **Portal Brasil**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1>>. Acesso em: 2 dez. 2010.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Portaria SEDH nº 2.344, de 3 de novembro de 2010. **Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil**, Brasília, 5 nov. 2010. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria_n_2.pdf/view>. Acesso em: 10 dez. 2010.

BRASIL. Secretaria Internacional do Trabalho. **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**: repertório de recomendações práticas da OIT. Brasília: OIT, 2006.

BROOKS, A. K.; EDWARDS, K. Allies in the workplace: including LGBT in HRD. **Advances in Developing Human Resources**, Thousand Oaks, v. 11, n.1, p. 136-149, Feb. 2009.

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.

CAMPBELL, J. Valuing diversity: the disability agenda, we've only just begun. **Disability and Society**, London, v. 17, n. 4, p. 471-478, June 2002.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

CANTO CIDADÃO. **Organizações sociais não-governamentais, governamentais e mistas**. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.cantocidadao.org.br/visualizaritem.php?ItemId=70>>. Acesso em: 18 dez. 2010.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O. L. Mulheres policiais: relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 1-25, maio/jun. 2010.

CAREGNATO, R. C. A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto: enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, out./dez. 2006.

CARRIERI, A. P.; 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. 2007. 309 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, p. 121-138, jun. 2009. Edição Especial.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **O professor iniciante e suas estratégias de socialização profissional**. 2000. 119 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Construção e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2006. 1 CD-ROM.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr./jun. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Social inclusion of people with disabilities in Brazil and in Cape Verde – Africa. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 13, n. 2, p. 1-23, maio/ago. 2007.

CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan./abr. 2005.

CASTRO, R. M. F.; CARVALHO, J. L. F. Uma proposta de reconceituação para a exclusão social no contexto urbano brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 4., 2007, Resende. **Anais...** Resende: SEGeT, 2007. 1 CD-ROM.

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.

CENTRAL OREGON COMMUNITY COLLEGE. **Guide for students with disabilities**. Bend, 2010. Disponível em: <<http://disability.cocc.edu/Guide/default.aspx>>. Acesso em: 28 dez. 2010.

CENTRAL OREGON RESOURCES FOR INDEPENDENT LIVING. **Mission, vision, values**. Bend, 2009. Disponível em: <<http://www.coril.org/About-Us/Mission-Vision-Values/default.aspx>>. Acesso em: 3 nov. 2009.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história da Severina**: um ensaio de psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 2001.

CLEGG, S. R.; RHODES, C.; KORNBERGER, M. Desperately seeking legitimacy: organizational identity and emerging industries. **Organization Studies**, Berlin, v. 28, n. 4, p. 495-513, Apr. 2007.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, p. 29-37, 2007. Edição Especial.

CRESWELL, J. **Research design**: qualitative and quantitative approaches. London: Sage, 1994.

DEMO, P. **Desafios modernos da educação**. Petrópolis: Vozes, 2002.

DESCHAMPS, J. C.; MOLINER, P. **A identidade em psicologia social**: dos processos identitários às representações sociais. Petrópolis: Vozes, 2009.

DRAKE, R. F. Disabled people, new labour, benefits and work. **Critical Social Policy**, London, v. 20, n. 4, p. 421-439, Nov. 2000.

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 crise das identidades**: a interpretação de uma mutação. São Paulo: EDUSP, 2009.

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.

EMPLOYMENT DEPARTMENT. **Annual performance measures**. Bend, 2007. Disponível em: <http://www.employment.oregon.gov/EMPLOY/about_us.shtml> Acesso em: 27 dez. 2010.

EMSLIE, C.; HUNT, K. 'Live to work' or 'work to live'?: a qualitative study of gender and work life balance among men and women in mid-life. **Gender, work and organization**, Oxford, v. 16, n. 1, p. 151-172, Jan. 2009.

ÉSTHER, A. B. **A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração das universidades federais em Minas Gerais**. 2007. 276 f. Tese (Doutorado em Novas Tecnologias Gerenciais) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

EXPERIENCE WORKS. **Providing training and employment for low-income seniors**. Bend, 2007. Disponível em: <<http://www.experienceworks.org/site/Page Server>>. Acesso em: 27 dez. 2010.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 10, n. 1, p. 55-72, jan./mar. 2006.

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.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n.3, p. 18-25, jul./set. 2000.

FOUCAULT, M. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

GHADIRI, D. P.; DAVEL, E. Do sólido ao fluído: contradição organizacional e paradoxo na construção de identidade. **Revista de Administração de Empresas: eletrônica**, São Paulo, v. 5, n.1, jan./jun. 2006.

GHERARDI, S.; POGGIO, B. Creating and recreating gender order in organizations. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 36, n. 3, p. 245-259, Sept. 2001.

GLENDINNING, C. Increasing choice and control for older and disabled people: a critical review of new developments in England. **Social Policy and Administration**, Oxford, v. 45, n. 5, p. 451-468, Oct. 2008.

GODOY, A. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GODOY, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOY, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. da. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos sociais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 89-112.

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.

HAHN, H. Antidiscrimination laws and social research on disability: the minority group perspectives. **Behavioral Sciences & the Law**, Chichester, v. 14, n. 1, p. 41-59, Winter 1996.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: international differences in work-related values**. London: Sage, 1984.

HOWARD, J. A. Social psychology of identities. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v. 26, p. 367-393, Aug. 2000.

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.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. de. Sexualidade nas organizações brasileiras: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote gênero. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

JODELET, D. Os processos psicossociais da exclusão. In: SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 53-66.

LAM, D.; LEVISON, D. Idade, experiência, escolaridade e diferenciais de renda: Estados Unidos e Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 219-256, ago.1990.

LIMA, N. M. de. **Legislação federal básica na área da pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007.

LUCKMANN, T. On social interaction and the communicative construction of personal identity, knowledge and reality. **Organization Studies**, Berlin, v. 29, n. 2, p. 277-290, Feb. 2008.

LÜDKE, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, H. V.; CRUBELLATE, J. M. Identidade e imagem organizacional como fenômenos simultâneos e complementares. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006. 1 CD-ROM.

MACHADO, H. V; KOPITTKKE, 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.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56, abr./jun. 2000.

MAHEIRIE, K. Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. **Interações**, Ipiranga, v. 7, n. 13, p. 31-44, jan./jun. 2002.

MAYERSON, A. The history of the ADA: a movement perspective. In: GOSTIN, L. O.; BEYER, H. A. (Ed.). **Implementing the Americans with disabilities act: rights and responsibilities of all Americans**. Baltimore: P. H. Brookes, 1993. p. 17-27.

MCCARTHY, H. The disability rights movement: experiences and perspectives of selected leaders in the disability community. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, Washington, v. 46, n. 4, p. 209-223, July 2003.

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.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

MIRANDA, A. R. A. et al. Professoras e gerentes: articulando identidade e gênero na gestão pública executiva. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

MIRANDA, A. R. A. **Um estudo sobre a dinâmica identitária de professoras gerentes de uma universidade pública**. 2010. 162 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2010.

MYERS, A. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

NEATH, J. F.; REED, C. A. Power and empowerment in multicultural education: using the radical democratic model for rehabilitation education. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, Washington, v. 42, n. 1, p. 16-24, Sept. 1998.

NERI, M. et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

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.

PAGLIUCA, L. M. F.; ARAGÃO, A. E. A.; ALMEIDA, P. C. Acessibilidade e deficiência física: identificação de barreiras arquitetônicas em áreas internas de hospitais de Sobral, Ceará. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 581-588, dez. 2007.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças? In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Quem são os mais favoráveis às concessões oferecidas por práticas organizacional em prol da diversidade: os homens ou as mulheres? In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

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.

PERRY, E. L.; PARLAMIS, J. D. Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In: KONRAD, A. M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. K. **Handbook of workplace diversity**. London: Sage, 2006. p. 345-370.

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.

PRASAD, P.; PRINGLE, J. K.; KONRAD, A. M. Examining the contours of workplace diversity. In: KONRAD, A. M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. K. **Handbook of workplace diversity**. London: Sage, 2006. p. 1-22.

PRESTES MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

QUINTÃO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan./abr. 2005.

REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. 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. 61-97.

RÊGO, M. C. dos S. O portador de deficiência e o novo Código Civil . **Jus Navigandi**, Teresina, v. 8, n. 224, fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4833>>. Acesso em: 13 de out. 2010.

RIACH, K.; LORETTO, W. Identity work and 'unemployed' worker: age, disability and the lived experience of the older unemployed. **Work, Employment and Society**, London, v. 23, n. 1, p. 102-119, Mar. 2009.

RICHARDS, L. Americans with disabilities act: history and overview. In: HANTZSCHE, K.; OYSTER, S.; SCHOTT, J. **Writing center review**. Kent: Kent State University, 2005. v. 10. Disponível em: <http://careerconcepts.biz/history_of_the_ADA.pdf>. Acesso em: 13 out. 2010.

RODRIGUES, M. B. Quais são as nossas diferenças?: reflexões sobre a convivência com o diverso em escolas italianas. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 57-61, set./dez. 2005.

ROSO, A. et al. Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 14, n. 2, p. 74-94, jul./dez. 2002.

SANTOS, A. S. R. dos. Direitos dos deficientes. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 4, n. 43, jul. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?d=165>>. Acesso em: 13 out. 2010.

SANTOS, B. de S. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

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.

SASSAKI, R. K. Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental? **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 9, n. 43, p. 9-10, mar./abr. 2005.

SAWAIA, B. Introdução: exclusão ou inclusão perversa? In: SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 97-118.

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.

SCOTT, J. O enigma da igualdade. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-30, jan./abr. 2005.

SHORE, L. M. et al. Diversity in organizations: where are we now and where are we going? **Human Resource Management Review**, Greenwich, v. 19, n. 2, p. 117-133, June 2009.

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.

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. The power of models of disability. **Journal of Rehabilitation**, Alexandria, v. 75, n. 2, p. 3-11, Apr./June 2009.

SOARES, A. H. R.; MOREIRA, M. C. N.; MONTEIRO, L. M. C. Jovens portadores de deficiência: sexualidade e estigma. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 185-194, jan./fev. 2008.

SONZA, A.; SANTAROSA, L. M. C. Experiência com alunos deficientes visuais em curso a distância. In: CONGRESO IBEROAMERICANO SOBRE TECNOLOGIAS DE APOYO A LA DISCAPACIDAD, 4., 2006, Vitória. **Anais...** Vitória: IBERDISCAP, 2006. p. 123-126.

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.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, maio/ago. 2005.

TEIXEIRA, M. C. A. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. 2010. 132 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2010.

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 ACCESS BOARD. **Disability related organizations**. Englewood, 2010. Disponível em: <<http://www.access-board.gov/links/disability.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2010.

UNITED STATES DEPARTMENT OF VETERANS AFFAIRS. **What is the vocational rehabilitation and employment Vetsuccess Program?** Broward, 2010. Disponível em: <<http://www.vba.va.gov/bln/vre/>>. Acesso em: 27 dez. 2010.

UNITED STATES CENSUS BUREAU. Maryland, 2010. Disponível em: <<http://www.census.gov>>. Acesso em: 28 out. 2010.

UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE. **A guide to disability rights law**. Washington, 2005. Disponível em: <http://www.ada.gov/cguide.htm#anchor_63109>. Acesso em: 15 jan. 2011.

VASCONCELOS, I. F. G. de; VASCONCELOS, F. C. Gestão de recursos humanos e identidade social: um estudo crítico. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 64-78, jan./mar. 2002.

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.

WARD, J.; WINSTANLEY, D. Watching the watch: the UK fire service and its impact on sexual minorities in the workplace. **Gender, Work and Organization**, Oxford, v. 13, n. 2, p. 193-219, Mar. 2006.

WEBB, J. The politics of equal opportunity. **Gender, Work and Organization**., Oxford, v. 4, n. 3, p. 159-169, Jul. 1997.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista

Nome:

Idade:

Estado civil:

Dependentes:

Tipo de deficiência:

Função:

Tempo que trabalha na empresa:

Profissão (formação profissional):

Escolaridade:

E-mail para contato:

- 1) Como você começou a trabalhar?
- 2) Qual foi seu primeiro emprego? Que idade você tinha?
- 3) Como conseguiu?
- 4) Por quais trabalhos você já passou em sua vida?
- 5) Quais as diferenças de seu último emprego em relação ao atual?
- 6) Como veio trabalhar na atual empresa?
- 7) O processo seletivo pelo qual passou foi específico para pessoas com deficiência ou contou com algum tipo de cotas?
- 8) Por que você trabalha aqui?
- 9) Como é o seu trabalho, o que você faz?
- 10) Quais foram as dificuldades que enfrentou no início? Elas ainda persistem?
- 11) Quem foram as pessoas que te ajudaram nesses momentos de dificuldade?
- 12) Como você percebe o processo de inserção de pessoas com deficiência na empresa?
- 13) A empresa possui políticas específicas para a inclusão de pessoas com deficiência? Quais são?
- 14) Quais as facilidades que obteve no trabalho?
- 15) Como é sua relação com seu superior?
- 16) Como é sua relação com seus colegas?
- 17) Como é sua relação com seus subordinados?
- 18) Como classificaria o ambiente em que trabalha?
- 19) Já sofreu algum tipo de preconceito no trabalho?
- 20) A sua deficiência dificulta o seu trabalho?
- 21) Você percebe alguma diferença de tratamento entre você e as outras pessoas?

- 22) Já teve sentimentos de humilhação, degradação, de tédio, de solidão, de ausência de futuro no ambiente de trabalho?
- 23) Você se identifica com a empresa? Como? E com o trabalho que executa?
- 24) Você percebe chances de crescimento profissional nesta empresa? Quais? Por que?
- 25) Você possui autonomia para tomar decisões ou é dependente de seu superior?
- 26) Como se sente em relação ao seu trabalho?
- 27) Como você vê a questão do emprego para pessoas com deficiência no seu país?
- 28) Quais as dificuldades específicas para pessoas com deficiência conseguirem trabalho? Você passou por estas dificuldades?
- 29) Há políticas afirmativas do governo no sentido de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao emprego? Quais?
- 30) Há políticas para a capacitação e o desenvolvimento profissional específicas para pessoas com deficiência? Quais?
- 31) Houve modificações no mercado de trabalho em sua área para pessoas com deficiência? Elas influenciaram a inserção de deficientes na área em que você trabalha? De que forma?
- 32) Como você vê a entrada de jovens recém-formados e bem qualificados no mercado?
- 33) A crise de 2008-9 teve impacto no emprego de pessoas com deficiência de forma mais específica? O mercado mudou?
- 34) Existem movimentos e/ou organizações voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações? De que maneira eles contribuem?
- 35) Qual a importância do trabalho na sua vida? E na vida das pessoas com deficiência em geral?
- 36) Como foi o seu ensino médio?
- 37) Você estudou em escolas exclusivas para pessoas com deficiência?
- 38) Que influência a escola teve em sua formação como profissional?
- 39) Qual sua formação superior?
- 40) Como foram os anos na faculdade?
- 41) Enfrentou alguma dificuldade? Como ela foi superada?
- 42) Que elementos facilitaram a conclusão da faculdade?
- 43) Como aprendeu o trabalho que realiza atualmente?
- 44) Você acha importante a formação superior no desenvolvimento das atividades que realiza nesta empresa?
- 45) Você acha importante a realização de cursos de qualificação?
- 46) Eles acontecem por iniciativa própria ou por demanda da empresa?
- 47) Há políticas de desenvolvimento profissional na empresa?

- 48) Você tem acesso a elas assim como todas as outras pessoas que trabalham na empresa?
- 49) Outros comentários que considera relevante.