

**DIVERSIDADE EM CONTEXTOS DE TRABALHO:
Pluralismo teórico e questões conceituais¹**

**DIVERSITY IN WORK CONTEXT:
Theoretical pluralism and conceptual issues**

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas
Universidade Federal de São João del-Rei
nivalda@ufs.edu.br

Orisvaldo Antônio da Silva
Universidade Federal de São João del-Rei
orisvaldos@gmail.com

Raissa Pedrosa Gomes Tette
Universidade Federal de São João del-Rei
raissagomestette@gmail.com

Cleuzilaine Vieira da Silva
Universidade Federal de São João del-Rei
cleuzilaine@ufs.edu.br

Submissão: 01/09/2017
Aprovação: 15/12/2017

RESUMO

Os objetivos do presente ensaio foram apresentar algumas características do pluralismo teórico em que se revestem as discussões sobre diversidade; indicar algumas confusões relacionadas ao conceito que contribuem para sua imprecisão e trazer para o cenário das discussões o conceito de diversidade funcional, como uma possibilidade de se pensar o grupo de pessoas com deficiência nos contextos de trabalho. Constata-se que a diversidade, a despeito das diferentes perspectivas em que possa ser analisada, é um fenômeno social, que em situações de trabalho, reflete a demografia organizacional e se distingue do que se denomina como ações afirmativas, gestão da diversidade e inclusão. A diversidade funcional é apresentada como uma caracterização das pessoas a partir de sua funcionalidade, colocando as pessoas com deficiência em uma categoria que circunscreve mais adequadamente o que caracteriza esse grupo e o distingue dos demais em situações de trabalho. Assim, por meio da forma de funcionar, de realizar as tarefas, de ser e estar no mundo, estas pessoas constituem uma variação das possibilidades humanas. Conclui-se que ao se colocar em relevo questões conceituais pode-se contribuir tanto para o desenvolvimento do conhecimento como para a implementação e a caracterização de práticas de gestão dentro das organizações.

Palavras-chaves: Diversidade funcional. Deficiência. Inclusão. Acessibilidade. Organizações.

ABSTRACT

The aim of this essay were to present some characteristics of the theoretical pluralism that surrounds the discussions on diversity; indicate some confusions related to the concept that contribute to its imprecision and bring the concept of functional diversity into the discussion scenario as a possibility to think about the group of people with disabilities in work contexts. Diversity, in spite of the different perspectives in which it can be analyzed, is a social phenomenon, which in work situations reflects the organizational demography and distinguishes itself from what is called affirmative action, diversity management and inclusion. Functional diversity is presented as a characterization of people considering their functionality, it placing people with disabilities in a category that more adequately circumscribes what characterizes this group and distinguishes it from others in work situations. Thus, the disability constitutes variations of human functioning, of performing the tasks, of being in the world. It is concluded that by highlighting conceptual issues, it is possible to contribute both to the development of knowledge and to the implementation and characterization of management practices within organizations.

Keywords: Functional diversity. Disability. Inclusion. Accessibility. Organizations.

1 INTRODUÇÃO

Constata-se que em 45 anos de produção científica no mundo a questão da diversidade continua sendo objeto de controvérsias e debates tanto do ponto de vista conceitual, quanto aplicado aos contextos de trabalho, conforme duas revisões de literatura sobre o tema, uma considerando o período de 1970 a 2010 (OSWICK; NOON, 2014) e outra, o período de 2010 a 2015 (SIQUEIRA; SALES; FISCHER, 2016).

Oswick e Noon (2014) afirmam que o conceito de diversidade foi objeto de poucos estudos antes de 1987, tendo um pico em 1993, o que coincidia com a publicação do *Workforce 2000 report* (JOHNSTON; PACKER, 1987) que antecipava uma grande mudança demográfica nas organizações, predição que se mostrou equivocada em estudos posteriores. No entanto, essa situação já havia produzido um impacto na literatura da administração, justificando a necessidade de mudanças nos estilos administrativos. Também Siqueira, Sales e Fischer (2016) e Hanashiro e Torres (2010) identificam a década de 1980 como o marco temporal inicial na produção científica mais sistemática sobre a questão da diversidade nas organizações.

Além disso, Oswick e Noon (2014) buscam identificar as relações entre os conceitos de diversidade, igualdade, e inclusão. Identificam os estudos sobre igualdade de oportunidades no trabalho como anteriores à preocupação em relação à diversidade nas organizações e no trabalho. Também verificam que a diversidade, para os profissionais da área, diz respeito à demografia organizacional, sendo a inclusão vista como a remoção dos obstáculos para a plena participação e contribuição dos trabalhadores. No entanto, eles identificam que os conceitos de diversidade e inclusão são vistos como sobrepostos quando associados à gestão da diversidade. Por outro lado, a pesquisa de Siqueira, Sales e Fischer (2016) mostra as tendências dos estudos da diversidade, identificando categorias marcadamente relacionadas à gestão da diversidade, podendo se depreender o foco privilegiado dos estudos na gestão, ainda que seja para criticar esse foco.

Tendo esse cenário como referência, o presente ensaio tem três objetivos principais: (1) apresentar algumas características do pluralismo teórico em que se revestem as discussões sobre diversidade e uma busca de delimitação conceitual; (2) indicar algumas confusões decorrentes da sobreposição e esticamento do conceito contribuindo para sua imprecisão; (3) trazer para o cenário das discussões o conceito de diversidade funcional, como uma possibilidade de se pensar o grupo de pessoas com deficiência dentro das organizações de trabalho.

Visando atender ao primeiro objetivo serão apresentadas diferentes tradições teóricas e disciplinares que embasam como o conceito de diversidade tem sido definido. Em relação ao segundo objetivo, serão considerados alguns problemas que contribuem para a ausência de delimitação do conceito de diversidade (RODRIGUES; CARVALHO-FREITAS, 2016; MARTINKO; HARVEY; MACKAY, 2014; OSIGWEH, 1989; OSWICK; FLEMING; HANLON, 2011). Quanto ao terceiro objetivo, será realizada a análise do conceito de diversidade funcional, a partir dos modelos de deficiência construídos ao longo da história.

2 DIVERSIDADE E PLURALIDADE TEÓRICA

Tanto a Administração como a Psicologia Organizacional e do Trabalho são campos que têm discutido a questão da diversidade em contextos de trabalho e, devido às suas características eminentemente interdisciplinares, têm muitas vezes construído suas referências teóricas na fronteira com outros campos. As discussões sobre diversidade são exemplos explícitos desta característica de fronteira interdisciplinar. Embora seja um campo de estudo

relativamente novo, conforme apontado pelas revisões de literatura de Oswick e Noon (2014) e Siqueira, Sales e Fischer (2016), a diversidade tem sido objeto de diferentes abordagens teóricas: demográfica, política, ideológica, da justiça social e psicológica (BLAINE, 2013), conforme apresentado a seguir.

Na abordagem demográfica, o conceito de diversidade é definido como as diferenças entre pessoas, oriundas de categorizações sociais, que as congregam em grupos com características semelhantes entre si e diferentes de outros grupos, por exemplo, sexo, religião, escolaridade, idade, renda familiar, orientação sexual, deficiência, etc. Psicólogos, administradores e demógrafos, por exemplo, compartilham interesses comuns nessas categorias sociais. Enquanto os demógrafos trabalham com as estatísticas sociais, os psicólogos e administradores se interessam em como essas diferentes caracterizações sociais são relacionadas ao comportamento individual, grupal ou organizacional, vide, por exemplo, Dipboye e Colella (2005); Saraiva e Irigaray (2009); Ferdman et al. (2010); Pereira e Hanashiro (2010) e Torres e Pérez-Nebra (2014).

Na abordagem política, a diversidade também é definida como característica distintiva de grupos sociais, contudo, seu foco tem sido explicar como e porque esses grupos, principalmente de minorias, têm sofrido historicamente desvantagens e discriminações. A psicologia compartilha com a abordagem política o reconhecimento de que existe impacto psicológico diferente no fato de se pertencer a grupos que tenham um passado reconhecidamente de opressão e injustiça. Konrad, Prasad e Pringle (2006) defendem a posição de que o conceito de diversidade nas organizações de trabalho é mais relevante quando contempla a questão da discriminação, isto é, as diferenças de poder e *status* entre grupos sociais distintos que se sobrepõem à lógica da ideologia meritocrática das organizações.

A diversidade em uma perspectiva ideológica nasce da busca de responder à questão de porquê esse conceito é objeto de tanta controvérsia e divisão. A abordagem ideológica considera que as pessoas fazem uma avaliação qualitativa do que *deveria* estar presente em uma sociedade diversificada, isto é, essa abordagem tenta explicar como a diversidade é concebida a partir do conjunto de ideias que legitima e justifica como a sociedade deveria ser constituída. Têm sido consideradas, na atualidade, três perspectivas ideológicas principais: (a) a sociedade ideal vista como um caldeirão (*melting pot*) em que as diferenças são todas misturadas e cujo objetivo é trabalhar em prol de alguns valores compartilhados por todos; (b) o multiculturalismo, em que o ideal é a convivência de valores e culturas diversificadas, sendo a sociedade ideal vista como uma colcha de retalho; e o (c) daltonismo, em que as diferenças de categorizações sociais devem ser desconsideradas e o foco é o mérito individual (BLAINE, 2013).

A diversidade, como uma questão de justiça social, refere-se ao entendimento da diferença entre grupos sociais distintos a partir de suas relações, com a garantia dos mesmos direitos, acesso às mesmas oportunidades e obtenção de conquistas ao longo da vida que não sejam dificultadas por preconceitos ou discriminação. As pesquisas desenvolvidas no que se denomina *Disability Studies* (OLIVER, 1996; WATSON; ROULSTONE; THOMAS, 2012), por exemplo, deslocam a discussão da necessidade especial imputada às pessoas com deficiência para a questão dos direitos dessas pessoas e do dever da sociedade em promover igualdade de oportunidades.

Já a diversidade, na perspectiva da Psicologia, tem como objeto de análise explicar como e porque pensamentos, sentimentos e comportamentos se articulam e explicam as relações entre grupos com características socialmente distintas, existentes na sociedade. Uma perspectiva recorrente tanto nos estudos da Psicologia como da Administração tem sido associar o conceito de diversidade ao de identidade social e cultural (NKOMO; COX JR., 1999; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

De uma forma geral, o que se depreende dessa pluralidade é que a diversidade pode ser definida como um fenômeno social e, portanto, historicamente determinado, que se refere à atribuição de diferenças entre pessoas, oriundas de categorizações sociais, que as congregam em grupos com características semelhantes entre si e diferentes de outros grupos. Dependendo da perspectiva teórica, essas categorizações podem ser entendidas e explicadas de diferentes maneiras.

3 SOBREPOSIÇÕES, ESTICAMENTOS, EMPRÉSTIMOS E DOMESTICAÇÃO DO CONCEITO DE DIVERSIDADE

Considerando que a ausência de delimitação conceitual pode fragilizar um campo de conhecimento (RODRIGUES; CARVALHO-FREITAS, 2016), trataremos nessa seção de alguns problemas que podem gerar confusão e falta de precisão conceitual, no que se refere à diversidade. São eles: a) sobreposição de dois conceitos ou de partes dos conceitos (MARTINKO; HARVEY; MACKEY, 2014); b) esticamento ou combinação, que se caracteriza pela inclusão, na definição de um conceito, de mais de um construto (OSIGWEH, 1989); c) empréstimos e domesticação, conceitos trazidos de outras áreas com perda de seu sentido original (OSWICK; FLEMING; HANLON, 2011).

Entende-se que a diversidade pode ser concebida como um campo do conhecimento que, segundo Minayo (2010), se constitui por práticas e teorias. Por outro lado, identifica-se que o conceito de diversidade tem sido utilizado algumas vezes sem uma clara distinção das políticas de ações afirmativas (OSWICK; NOON, 2014) e das práticas de gestão da diversidade e de inclusão, caracterizando uma situação de sobreposição entre conceitos, políticas e práticas.

Diversidade, conforme discutido na seção anterior, é um fenômeno social caracterizado pelas distinções das pessoas a partir de suas diferentes pertencas grupais em um contexto determinado. Nesse sentido, a diversidade pode ser estudada dentro de diferentes contextos, culturas, comunidades, instituições, grupos e tendo inúmeras possibilidades de matrizes teóricas de análise. Dessa forma, o conceito de diversidade se distingue das práticas derivadas da necessidade de gestão dessas diferenças em um determinado contexto (gestão da diversidade) e de ação afirmativa, entendida como o conjunto de estratégias políticas que visam minimizar desvantagens de grupos historicamente discriminados. A gestão da diversidade, conforme Shore et al. (2009), é normalmente vista como algo com o qual se tem que lidar ou administrar. É comum nos textos sobre diversidade ser apresentado uma determinada concepção teórica do conceito – demográfica, política, ideológica, psicológica, etc. – e em seguida passar a tratar da gestão da diversidade, dando uma ênfase grande a essa segunda questão (HITT; COLELLA; MILLER, 2007; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014).

Quando o foco é na gestão da diversidade, também existe uma preocupação dos pesquisadores (NKOMO; COX JR., 1999; HITT; COLELLA; MILLER, 2007; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014; OSWICK; NOON, 2014) em distinguir do conceito de ação afirmativa. A gestão da diversidade e a ação afirmativa se distinguem principalmente em sua dimensão política, isto é, a gestão da diversidade tem por objetivo criar instrumentos para gerenciar as distintas pertencas grupais (foco instrumental com vistas aos resultados organizacionais, ainda que possa ser feita uma análise política e crítica desse tipo de gestão); e as ações afirmativas buscam garantir oportunidades iguais para todos, corrigindo desvantagens históricas (enfoque eminentemente político, ainda que possa ser feita uma leitura instrumental dessas ações). No entanto, os grupos inseridos nas organizações por meio das ações afirmativas também fazem parte do que se caracteriza como

diversidade. As ações afirmativas indicam apenas uma origem diferente dos grupos e podem vir a ser um provável moderador nos estudos que relacionem diversidade (fenômeno social refletido na demografia organizacional) a qualquer dimensão do comportamento organizacional.

Outra sobreposição foi identificada por Oswick e Noon (2014) e se refere aos conceitos de inclusão e gestão da diversidade. Em relação à gestão da diversidade e inclusão, tem aumentado o interesse em identificar formas nas quais a diversidade pode contribuir para os processos organizacionais e para efetividade de suas ações (GONZALEZ; DENISI, 2009; HOMAN et al., 2008; SHORE et al., 2011) e maneiras para integrar esses indivíduos de grupos diversos (THOMAS; ELY, 1996). Uma corrente de pesquisa envolvida nessa questão se refere à criação de ambientes de trabalho em que as pessoas se sintam incluídas (MOR BARAK, 1999; BILIMORIA; JOY; LIANG, 2008; ROBERSON, 2006; FERDMAN, 2010). Para Jansen et al. (2014) a inclusão é um conceito composto por dois fatores considerados relevantes na explicação desse fenômeno social: a pertença e a autenticidade. De uma forma geral, o que se depreende dessas diversas pesquisas é que a inclusão é um possível consequente da gestão da diversidade (HITT; COLELLA; MILLER, 2007) ou das políticas de ação afirmativa, quando as organizações não têm políticas de gestão da diversidade.

Outra questão relativa ao conceito de diversidade é o que Osigweh (1989) denomina de esticamento do conceito, ampliando a extensão do mesmo, mas diminuindo sua precisão. O que se depreende das diversas buscas de definição do que seja diversidade (NKOMO; COX JR., 1999; HITT; COLELLA; MILLER, 2007; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014; OSWICK; NOON, 2014) é que esse conceito, por definição relativo às diferenças relacionadas às pertenças grupais distintas (BLAINE, 2013), algumas vezes é tomado de forma intercambiável como sendo sinônimo de diferenças individuais, por exemplo, personalidade, cognição, estilo de comportamento etc (NKOMO; COX JR., 1999), o que amplia a extensão do conceito, perdendo sua especificidade. Konrad, Prasad e Pringle (2006) afirmam que, nas organizações de trabalho, apenas quando se passou a considerar as pessoas a partir de sua afiliação a grupos socialmente distintos, começaram a ser mais bem compreendidas questões como ascensão na carreira e status ocupacional.

Também pode ser observado que os estudos sobre a diversidade vêm trabalhando nas fronteiras de campos de investigação distintos, tomando de empréstimo métodos e *insights* de disciplinas que se interessam pelo mesmo fenômeno, refletindo-se nos processos de empréstimo e de domesticação (OSWICK; FLEMING; HANLON, 2011), principalmente dos fatores comumente associados a esse fenômeno. Antes da diversidade se tornar um problema de pesquisa, fenômenos frequentemente relacionados a esse conceito como discriminação, preconceito e extermínio de minorias já eram uma preocupação importante para a Filosofia e para Psicologia Social (SARTRE, 1995; SARTRE, 2005; HELLER, 2000; ARENDT, 1978; HORKHEIMER; ADORNO, 1978; HORKHEIMER; ADORNO, 1985; ALLPORT, 1954). Os estudos sobre o preconceito, por exemplo, nasceram da busca por compreender o terror imposto às minorias, principalmente depois do que ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial. Sartre (1995, 2005) em sua teoria filosófica sobre o preconceituoso discute sobre as dimensões existenciais, psicológicas e sociais que norteiam a escolha do preconceituoso que, segundo ele, evita o sofrimento que advém do processo de *autorreflexão*, tem *convicções impermeáveis* à experiência e faz a *opção pelo ódio*, como paixão que se escolhe, para anular o medo do outro e do mundo. Além disso, o preconceituoso acredita na concepção de um *direito inato a uma posição* que pode ter fundo nacional ou de classe social. Segundo Sartre (1995; 2005) a mediocridade e a fuga da consciência íntima de si mesmo são fundamentais para a constituição do preconceituoso. O preconceituoso tem sua visão em relação aos outros, à história e à sociedade que não se deixa tocar ou transformar-se, facilitando a adesão ao antissemitismo, por exemplo. Quando a questão do preconceito é trazida para as organizações,

ela se desinveste de suas características mais atemorizantes, que são, de acordo com Sartre (1995; 2005), associadas ao ódio em relação a um grupo que se difere em uma dimensão considerada socialmente relevante (por exemplo, os judeus). O preconceito passa a ser entendido principalmente pelas teorias da cognição social, como uma atitude desfavorável a um determinado objeto, fruto de um processo de categorização e estereotipagem (MYERS, 2012) e que pode ter como consequência a discriminação dos grupos minoritários no trabalho (DIPBOYE; COLELLA, 2005) como, por exemplo, o grupo de pessoas com deficiência.

4 DIVERSIDADE FUNCIONAL

Nessa seção serão apresentadas várias questões relativas à definição de diversidade funcional como uma caracterização das pessoas a partir de sua funcionalidade, colocando as pessoas com deficiência como parte de uma categoria que circunscreve o que caracteriza esse grupo e o distingue dos demais em situações de trabalho. Serão discutidas a questão da diversidade funcional como alternativa ao conceito de deficiência; limites dessa proposição; diversidade como categoria guarda-chuva em que se insere as pessoas com deficiência; e os modelos de deficiência individual, social e da diversidade.

4.1 Diversidade funcional como alternativa ao conceito de deficiência?

Assim como existem confusões em relação ao conceito de diversidade, também o conceito de diversidade funcional é relativamente novo na produção do conhecimento, trazendo ainda algumas interrogações e desconfiças para o campo do conhecimento e das práticas. A diversidade funcional é um termo cunhado pelo Fórum de Vida Independente, em 2005, na Espanha, para designar o que habitualmente tem sido denominado como deficiência, além de oferecer uma nova perspectiva para se pensar as relações com o grupo de pessoas com deficiência, denominado modelo da diversidade (PALACIOS; ROMANACH, 2006). A discussão sobre o termo diversidade funcional se ancora nas discussões de Canguilhem (2006), que discute a questão da anomalia como fato biológico, e defende o argumento de que a doença/anomalia é capaz de instituir novas normas, isto é, novas possibilidades de como o corpo poderia funcionar. Para ele, o que faz com que a sociedade diferencie um indivíduo que se desvia da média de um indivíduo saudável é a sua conformidade com as normas seguidas pela maioria. Nesse sentido, Canguilhem (2006) chama a atenção para o caráter fundamentalmente social das formas de ser e estar no mundo, até então vistas predominantemente como uma questão biológica, isto é, da natureza humana. Nesse sentido, formas de enxergar, de se comunicar, de andar etc., podem ser múltiplas, indicando uma rejeição ao determinismo biológico explicitado no desvio à norma (construída socialmente) em relação ao corpo, associando-se às formas diferentes de funcionar, isto é, a uma diversidade funcional.

Ao longo da história, a diversidade no funcionamento do corpo tem sido associada predominantemente à deficiência, que remete a déficit, falta, ou seja, o indivíduo é identificado e/ou categorizado com base em algo que falta em seu corpo biológico, o que tem levado a uma representação negativa, por não ser considerado estar em conformidade com uma dita normalidade (RODRÍGUEZ DÍAZ; FERREIRA, 2010). Em relação à concepção de normalidade, Canguilhem (2006, p.72) coloca que “não é absurdo considerar o estado patológico como normal, na medida em que exprime uma relação com a normatividade da vida”. Em outras palavras, a “anomalia” pode ser entendida como sendo uma diferença que faz parte da diversidade humana.

Segundo Romañach Cabrero e Lobato (2005) as palavras ou termos possuem ideias e conceitos associados e representam valores culturalmente aceitos sobre o objeto nomeado. Estes valores são transmitidos ao longo do tempo usando as palavras como veículo. Várias foram as nomeações atribuídas às pessoas com deficiência ao longo da história, por exemplo, idiota, imbecil, demente, débil, retardado, aleijado, mongolóide, manco, coxo, deficiente, pessoa com necessidades especiais, pessoa com deficiência (DINIZ, 2007), pessoa em situação de deficiência (PLAISANCE, 2015), pessoa com diversidade funcional (ROMAÑACH CABRERO; LOBATO, 2005). São múltiplas denominações que são buscadas para tentar escapar da desqualificação a que esse grupo historicamente foi objeto. De acordo com Patston (2007), o termo diversidade funcional é uma forma relativamente nova de se pensar a deficiência. No entanto, essa mudança de nomenclatura apresenta alguns limites.

4.2 Limites do conceito de diversidade funcional

Por outro lado, Patston (2007) ressalta que o termo diversidade funcional também é usado em outros contextos, tais como: descrever processos ecológicos e biológicos; para explicar a variação no desempenho de uma equipe ou grupo de trabalho e para descrever uma característica fundamental do envelhecimento. Embora ele abrigue um potencial de transformação social, mudanças de valores e novas possibilidades de se pensar a deficiência como outra forma de funcionar no mundo, o termo, assim como o de pessoas com necessidades especiais perde sua especificidade. Conforme Moscoso (2011)

o conceito de diversidade funcional é tão amplo que perde a utilidade operacional e a capacidade de materializar em estratégias operacionais concretas. E, o que é pior, parece desvincular-se da necessidade teórica de explicar a conexão congruente entre certas constituições físico-psíquicas e as situações de cidadania média (MOSCOSO, 2011, p.80).

Assim, concorda-se que, de um lado, a busca por uma nova terminologia para denominar as pessoas com deficiência pode trazer possibilidades de transformação tanto para a sociedade quanto para as pessoas com deficiência, isso se efetivamente contribuir para se repensar novas possibilidades de estar no mundo, de se funcionar. De outro lado, o conceito de diversidade funcional, por sua falta de especificidade e generalidade, contribui para acentuar uma visão que, embora possa ser considerada humanista, nega a história de exclusão que a nomeação deficiência carrega, dificultando a luta por direitos sociais. Além disso, é necessário considerar as discussões dos estudiosos e militantes do *Disability Studies* que criticam, inclusive, o termo pessoas com deficiência, pois consideram que a deficiência é parte essencial da identidade da pessoa, e não um apêndice. Segundo eles, o termo pessoas com deficiência também é um termo de cunho humanista que perde a força política e crítica da sociedade que transforma em deficiente um corpo com limitações de movimento, sentidos ou atividade. Para eles, o termo *disabled people* seria uma forma de devolver os estudos sobre deficiência ao campo dos estudos culturais e de identidade (Barnes, 1999). No entanto, entendemos que o termo pessoa com deficiência, utilizado nas legislações nacionais e recomendações internacionais, pela força do uso pelas pessoas com deficiência, pelas políticas públicas e também nos estudos em geral é passível de congregar essas discussões.

O que se verifica é que a questão da deficiência carrega em si uma injunção paradoxal, isto é, ao mesmo tempo em que desqualifica as pessoas caracterizando-as pelo que lhes falta, qualifica e legitima a possibilidade de luta por direitos sociais negados historicamente, trazendo na própria nomeação desse grupo as marcas da história e dos destinos que lhe foram

imputados como possíveis. Nesse sentido, a mudança de terminologia de pessoa com deficiência para pessoa com diversidade funcional contribuiria apenas para encobrir a história de exclusão desse grupo.

4.3 Diversidade funcional como categoria guarda-chuva na qual se insere as pessoas com deficiência

Pode-se pensar, também, nos conceitos de diversidade funcional e de deficiência como conceitos de amplitudes conceituais diferentes. Uma relação de subordinação lógica entre eles pode ser identificada, como ocorre com a diversidade cultural, de gênero, geracional e étnica, entre outras, que congregam grupos diferentes, mas similares quanto a uma especificidade de sua caracterização. É uma situação similar à de diversidade de gênero, em que fazem parte *gays*, *lésbicas*, *travestis*, *transgêneros* etc.; à diversidade cultural, que congrega a pertença a diferentes nacionalidades ou comunidades, e assim por diante. Os diversos grupos mantêm sua identidade, mas são ordenados em categorias mais amplas.

Nesse sentido, a relação entre o conceito de diversidade funcional e de pessoas com deficiência poderia ser definido como uma relação hierárquica em cadeia, na qual a diversidade funcional seria um conceito genérico (guarda-chuva) que englobaria pessoas com deficiência física, auditiva, visual, intelectual e as mais diferentes categorizações de funcionalidade das pessoas que as identificam como pertencentes a esse grupo. Dessa forma, as pessoas com deficiência fazem parte dos estudos de diversidade nas organizações devido às suas diferenças funcionais, isto é, desempenham suas atividades de forma não considerada típica. Elas continuam sendo nomeadas como pessoas com deficiência e são ordenadas dentro do grupo de diversidade funcional.

Essas discussões, tanto conceituais, quanto de terminologia, emergem da necessidade de potencializar e qualificar a produção científica no campo de conhecimento e de se considerar a perspectiva histórica da produção das categorizações sociais. Constatam-se tentativas sucessivas de busca de compreensão do fenômeno da diversidade que busca definir do que se trata esse fenômeno, que fatores explicativos devem ser considerados, como esse fenômeno se relaciona com outros etc. Tanto o conceito de diversidade como as crenças ou concepções sobre a deficiência são fruto de um processo de construção social, constituindo um fenômeno sócio-histórico em que uma nova concepção não exclui necessariamente a crença anterior (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

4.4 Modelos de deficiência: individual, social e da diversidade

O fenômeno da deficiência na atualidade tem sido tratado principalmente de três maneiras ao redor do mundo: por meio do modelo individual, do modelo social e do modelo da diversidade. O modelo individual compreende a deficiência como uma desvantagem natural que deve ser julgada como um problema individual (calcado nos parâmetros da normalidade). O modelo social discute a deficiência como um problema social baseado na busca de transformação da sociedade visando à inclusão de todas as diferentes formas de manifestação da vida humana (OLIVER, 1990; BARNES; MERCER; SHAKESPEARE, 1999; DINIZ, 2007). Já o modelo da diversidade traz os princípios da bioética para o cenário das discussões e das possibilidades de intervenção. Románach Cabrero (2010) e Palacios et al. (2012) afirmam que o modelo da diversidade compartilha da visão do modelo social. No entanto, eles criticam o acento que é colocado na limitação seja ela individual ou social. Para os autores, a pessoa com diversidade funcional é um indivíduo diferente ou diferente de outro, de modo que sua presença nas sociedades, em um cenário hipotético de plena igualdade de

oportunidades e ausência de discriminação é, além de ser inevitável, um verdadeiro fator de enriquecimento. Nessa perspectiva entende-se que as pessoas funcionam de maneira diferente umas das outras, ou seja, são diferentes formas de ver, viver e estar no mundo.

O entendimento da deficiência como uma desvantagem natural é fruto do modelo médico (individual) que surgiu a partir do século XIX. Nele, a pessoa com deficiência é vista como uma pessoa que precisa ser tratada e reabilitada para se adequar à sociedade. Assim, durante um longo período a deficiência foi sinônimo de desvantagem natural, no qual os saberes biomédicos dominaram o campo dos estudos sobre deficiência (DINIZ, 2007; BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010). Este modelo tem como principal objetivo normalizar os sujeitos que são diferentes, mesmo que isso implique esconder a diferença ou fazê-la desaparecer: a reabilitação consiste em tentar trazer as habilidades corporais o mais próximo possível de um padrão de normalidade. Neste sentido, considera-se a deficiência como sendo um problema singular do indivíduo, o qual era responsável por se adaptar, habilitar, ou reabilitar, de modo a satisfazer e a realizar as tarefas estabelecidas pela sociedade em termos profissionais e sociais (PALACIOS *et al.*, 2012). Assim, o modelo individual localiza a deficiência no corpo do indivíduo, como resultado inevitável dos impedimentos físicos, cognitivos ou sensoriais. Nessa perspectiva, o corpo com impedimentos deve ser alvo de intervenção e medicalização, de forma a adequar-se aos ambientes considerando uma expectativa de normalidade (PALACIOS *et al.*, 2012; DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

Enquanto o modelo individual percebe a deficiência como resultado de um corpo que apresenta determinada lesão, o modelo social entende a deficiência como uma desigualdade sofrida pelo corpo em vista dos ambientes sociais. O pressuposto é que a lesão é uma característica pessoal e intransferível, mas a deficiência pode ser maior ou menor em vista de uma sociedade que se organiza de forma opressiva ou não. Os dois modelos, entretanto, apresentam um aspecto em comum, pois concordam que a lesão é uma questão que necessita e depende de cuidados biomédicos (DINIZ, 2007).

O modelo social trouxe mudanças consideráveis à vida da pessoa com deficiência, fazendo também emergir o entendimento de que a deficiência não está no indivíduo, mas sim no exterior e que se traduz em algo socialmente construído. Dessa forma, a mesma passa a ser entendida como a desvantagem ou a restrição de atividade criada a partir das instituições sociais que muitas vezes geram impedimentos para a plena participação destas pessoas na sociedade (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009; PALACIOS *et al.*, 2012).

Um aspecto preliminar nesta narrativa é a oposição à ideia de deficiência como incapacidade. Como o ponto de partida teórico do modelo social é a deficiência ser considerada uma experiência resultante da interação entre características corporais do indivíduo e as condições da sociedade em que ele vive, ele ultrapassa a medicalização das lesões para refletir nas estruturas presentes na sociedade, que limitam mais ou menos as pessoas com deficiência (OLIVER, MIKE, 1990). Além de reconhecer o corpo com lesão, denuncia a estrutura social que aparta o indivíduo do convívio social (DINIZ, 2007).

Nesse sentido, Diniz, Barbosa e Santos (2009) discutem que o modelo social da deficiência reconhece as limitações dos impedimentos corporais, mas destacam que as desvantagens não são uma natural consequência do corpo, e sim uma condição imposta por ambientes sociais pouco sensíveis à diversidade corporal. Torna-se uma questão de justiça social os ambientes serem modificados de forma a tornarem-se acessíveis a todas as pessoas.

Como o modelo social foi criado pelas próprias pessoas com deficiência, ele foi essencial ao fomentar a construção de uma identidade coletiva ao dar um novo sentido para as pessoas pertencentes a esse grupo (DINIZ, 2007). A partir de então, a ênfase nas limitações foi revista e deu lugar à intenção de destacar que não havia, necessariamente, relação direta entre lesão e deficiência, levando a discussão sobre saúde para o terreno da organização social e política. Questiona-se a naturalização da deficiência, defendendo que é a sociedade que

incapacita essas pessoas ao projetar tudo para atender às necessidades da maioria das pessoas sem deficiência e entende-se que é possível uma pessoa ter lesões e não experimentar a deficiência, a depender de quanto a sociedade esteja ajustada para incorporar a diversidade (MEDEIROS; DINIZ, 2004).

Todo este raciocínio leva em conta a exclusão social muitas vezes associada à questão da deficiência/incapacidade. Aznar e Castañon (2008) consideram que a exclusão não é uma consequência exclusiva da deficiência, pois se inscreve dentro das relações sociais de dominação. Desta forma, não se pode falar da deficiência sem se pensar na distribuição e no exercício de poder.

No Brasil, as últimas décadas foram especialmente importantes no que diz respeito à conquista de espaço por parte das pessoas com deficiência. No entanto, ainda é visível que persistem barreiras em todos os segmentos sociais. A análise da literatura (NERI et al., 2003; BAHIA; SCHOMMER; SANTOS, 2008; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; GARCIA; MAIA, 2014) evidencia que a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro é ainda marcada pela restrição de oportunidades. Mesmo tendo ocorrido uma mudança na forma de perceber e de compreender a deficiência com a introdução do modelo social, as pessoas com deficiência, até então, continuam a experimentar a desigualdade e a discriminação, considerando a presença das diversas barreiras na sociedade.

Palacios et al. (2012) referendam que é a sociedade que cria a deficiência. Neste sentido, ela não é o resultado do déficit intrínseco de uma pessoa em relação a um padrão universal, mas sim resultado da ação arbitrária de imposição de um padrão consequente de processos históricos, políticos, econômicos e culturais. As diferentes condições ambientais implicam, portanto, em diferentes padrões de perfeição. Por meio da criação de políticas públicas, busca-se promover o respeito pela dignidade humana e liberdade pessoal, garantindo a igualdade de direitos humanos relativos a participação social.

Segundo Palacios e Romañach (2006), o modelo da diversidade comunga com o modelo social a premissa de que a deficiência é fruto de uma construção social, resultante de um processo histórico de opressão social a que esse grupo de pessoas categorizado como pessoas com deficiência foi objeto. Nesse sentido, também compartilha com o modelo social a necessidade de ênfase na garantia dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, o modelo da diversidade se diferencia do modelo social por trazer os princípios da bioética para o cenário das discussões e das possibilidades de intervenção. Dessa forma, o princípio da dignidade humana passa a ser central nas discussões do modelo da diversidade.

No modelo da diversidade, de um lado, a dignidade intrínseca ganha relevo ao trazer, das discussões da bioética, a questão do valor inerente à vida humana, independentemente de suas formas e, de outro lado, a dignidade extrínseca, que se relaciona aos direitos e condições de vida que definem as regras de convivência social e as interações com seu entorno. As desigualdades, discriminações, a falta de acessibilidade e de políticas de garantia de direitos são o foco de análise para entendimento das garantias da dignidade humana desse grupo de pessoas. As ações privilegiadas são a garantia da autonomia moral, relacionada à possibilidade de as pessoas gerirem livremente sua vida, fazendo suas escolhas a partir de seu conjunto de valores, e da autonomia física, relacionada à independência ou interdependência possível dessas pessoas.

Por fim, ressalta-se que a defesa pela terminologia diversidade funcional é um pressuposto desse modelo que, segundo Romañach Cabrero (2010) e Palacios et al. (2012), a pessoa com diversidade funcional é um indivíduo diferente ou diferente de outro, de modo que a sua presença nas sociedades, em um cenário hipotético de plena igualdade de oportunidades e ausência de discriminação, é, além de inevitável, um verdadeiro fator de enriquecimento.

A título de síntese da comparação entre os três modelos, apresenta-se o Quadro 1:

Quadro 1 - Quadro comparativo dos modelos de deficiência

	Modelo individual	Modelo social	Modelo da diversidade
A deficiência é um problema	Pessoal / Individual/ Privado	Social / Coletivo	Resultante da opressão social
O eixo da intervenção é	O tratamento médico / A reabilitação	A ação e a inclusão social	Bioética e os direitos humanos
As soluções surgem ao redor da	Intervenção profissional	Responsabilidade individual e coletiva	Valorização da dignidade humana (intrínseca e extrínseca)
Adaptam-se	A pessoa à sociedade	Os ambientes às pessoas	Os ambientes às pessoas
Registram-se	Os desvios da norma / Os sintomas	Os preconceitos / A discriminação / O descumprimento dos direitos	Desigualdade, discriminação, falta de acessibilidade universal, a falta de transversalidade das políticas em relação à diversidade funcional
A ação mais importante é	O cuidado / A cura	A promoção dos direitos humanos	Garantia de autonomia moral e autonomia física
Terminologias	Deficiente / Incapacitado	Pessoa com deficiência ou pessoa deficiente (desabilitada)	Pessoa com Diversidade Funcional

Fonte: Adaptado de Aznar e Castañon (2008), introduzindo o Modelo da diversidade, conforme Palacios e Romañach (2006).

Embora haja algumas críticas ao conceito de diversidade funcional, é preciso reconhecer o mérito da tentativa de buscar caminhos para a mudança de atitudes em relação ao grupo de pessoas com deficiência historicamente excluído devido às suas diferenças, em especial às ligadas ao corpo. No entanto, considera-se que essa discussão ainda tem muito a avançar, o que passa por quebra de paradigmas, mudanças de atitudes, mudanças culturais e pelo fortalecimento político desses grupos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme discutido ao longo deste ensaio, várias são as questões conceituais relacionadas tanto ao conceito quanto em relação ao campo da diversidade. O conceito pode ser analisado de diferentes perspectivas teóricas, trazendo um pluralismo nas abordagens que amplia as possibilidades da compreensão do fenômeno. No entanto, a falta de delimitação do conceito pode trazer limites para a construção do conhecimento, principalmente quando se identificam confusões relativas à sobreposição conceitual, esticamentos e empréstimos de outros campos disciplinares. Além disso, a falta de delimitação conceitual restringe as possibilidades de investigação, tanto no que se refere aos antecedentes quanto aos possíveis consequentes do fenômeno, além de prejudicar a construção de um quadro conceitual que auxilia na compreensão da diversidade nos contextos de trabalho.

Também foi trazida para a discussão a questão da diversidade funcional como uma possibilidade de caracterizar o fenômeno que coloca as pessoas com deficiência em uma categoria que circunscreve mais adequadamente o que caracteriza esse grupo e o distingue dos demais em situações de trabalho, isto é, a forma de funcionar, de realizar as tarefas, de ser e estar no mundo como uma variação das possibilidades humanas. Foi discutida a pertença das pessoas com deficiência ao grupo denominado como de diversidade funcional, mas

questionada a mudança de nomenclatura em função da falta de uma especificidade que caracterizasse exclusivamente o grupo de pessoas com deficiência. Entende-se que as pessoas com deficiência são pessoas que fazem parte do grupo de diversidade funcional. Além disso, a questão dos paradigmas que discutem a questão da deficiência foi apresentada, trazendo suas contribuições diversas para a construção do conhecimento.

Embora haja algumas críticas ao conceito de diversidade funcional, é preciso reconhecer o mérito da tentativa de buscar caminhos para a mudança de atitudes em relação ao grupo de pessoas com deficiência historicamente excluído devido às suas diferenças, em especial às ligadas ao corpo. No entanto, considera-se que essa discussão ainda tem muito a avançar, o que passa por quebra de paradigmas, mudanças de atitudes, mudanças culturais e pelo fortalecimento político desses grupos.

Essas discussões sobre a possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência dentro da categoria da diversidade funcional, para além de uma mudança de nomenclatura (controvertida em função dos limites de sua falta de especificidade) traz para o cenário das organizações de trabalho a importância de deslocar as políticas e práticas relacionadas à gestão da diversidade de um foco de análise das impossibilidades de atuação profissional dessas pessoas para um novo universo de possibilidades de realização de tarefas de forma não padronizada. Além disso, contribui para intensificar os debates presentes em outros campos do conhecimento, como o da Ergonomia da Atividade (FERREIRA; ALMEIDA; GUIMARÃES, 2013) em que o ser humano é colocado no centro das preocupações da gestão organizacional, sendo os equipamentos e as condições de trabalho as variáveis de ajuste, sendo necessárias pesquisas para auxiliar a ampliar o conhecimento sobre essas questões.

Conclui-se que ao se colocar em relevo questões conceituais sobre o tema pode-se contribuir tanto para o desenvolvimento do conhecimento, não confundindo, por exemplo, diferenças individuais com diversidade, como para a implementação e caracterização de práticas de gestão dentro das organizações, distinguindo-as de ações afirmativas e de inclusão. Uma limitação do ensaio é ter feito recortes das possibilidades de análise do conceito de diversidade. Nesse sentido, reconhece-se que outras lentes de análise poderiam ter sido adotadas para se analisar a questão do pluralismo teórico, por exemplo.

Notas

¹ Agradecimentos ao CNPq e à FAPEMIG.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, G. W. *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1954.

ARENDDT, Hannah. *O sistema totalitário*. Lisboa, PT: Dom Quixote, 1978.

AZNAR, A. S.; CASTAÑON, D. G. *¿Son o se hacen?: el campo de la discapacidad intelectual estudiado a través de recorridos múltiples*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico, 2008.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C.; SANTOS, E. M. Papéis e Práticas Empresariais para a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Reflexões a partir de uma experiência. *Anais do XXXII Encontro da ANPAD*, p. 1-16, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2744.pdf>>.

BAMPI, Luciana Neves Silva; GUILHEM, Dirce;; ALVES, Elioenai Dornelles. Social Model: A New Approach of the Disability Theme. *Revista Latino-Americana de*

Enfermagem, v. 18, n. 4, p. 816–823, ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000400022&lng=en&tlng=en>.

BARNES, Colin; MERCER, Geof; SHAKESPEARE, Tom. *Exploring disability: a sociological introduction*. Cambridge, U.K: Polity Press in association with Blackwell Publishers, 1999.

BILIMORIA, Diana; JOY, Simy; LIANG, Xiangfen. Breaking barriers and creating inclusiveness: Lessons of organizational transformation to advance women faculty in academic science and engineering. *Human Resource Management*, v. 47, n. 3, p. 423–441, jun. 2008. Disponível em: <<http://doi.wiley.com/10.1002/hrm.20225>>.

BLAINE, Bruce Evan. *Understanding the Psychology of Diversity*. 2. ed. London, UK: SAGE Publications, Inc, 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. . Brasil: Brasília, DF, Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. , 1988

CANGUILHEM, Georges. *O normal e o patológico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. A Diversidade através da História: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. *Organizações & Sociedade - O&S*, v. 14, n. 41, p. 59–78, jun. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302007000200003&lng=pt&tlng=pt>.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência?* São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino. Deficiência, direitos humanos e justiça. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 6, n. 11, p. 64–77, dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200004&lng=pt&tlng=pt>.

DIPBOYE, Robert L.; COLELLA, Adrienne. *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2005.

FERDMAN, B. M. Teaching inclusion by example and experience creating an inclusive learning environment. In: MCFEETERS, B.B.; HANNUM, K.; BOOYSEN, L. (Org.). . *Leading across differences: cases and perspectives – facilitator’s guide*. San Francisco: Pfeiffer, 2010. p. 37–49.

FERDMAN, Bernardo M. *et al.* Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n. 3, p. 6–26, jun. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000300003&lng=en&nrm=iso&tlng=en>.

FERREIRA, Mário César; ALMEIDA, Cleverson Pereira; GUIMARÃES, Magali Costa. Ergonomia da atividade: uma alternativa teórico-metodológica no campo da psicologia

aplicada aos contextos de trabalho. In: BORGES, LÍVIA OLIVEIRA; MOURÃO, LUCIANA (Org.). . *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 558–580.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 31, n. 2, p. 395–418, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982014000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=en>.

GONZALEZ, Jorge A.; DENISI, Angelo S. Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, v. 30, n. 1, p. 21–40, jan. 2009. Disponível em: <<http://doi.wiley.com/10.1002/job.498>>.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; TORRES, Cláudio Vaz. Introdução à Diversidade. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n. 3, Edição Especial, p. 2–5, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a02v11n3.pdf>>.

HELLER, A. *O cotidiano e a história*. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

HITT, Michael A.; COLELLA, Adrienne; MILLER, C. Chet. *Comportamento Organizacional: uma abordagem estratégica*. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

HOMAN, A. C. *et al.* Facing Differences With an Open Mind: Openness to Experience, Salience of Intragroup Differences, and Performance of Diverse Work Groups. *Academy of Management Journal*, v. 51, n. 6, p. 1204–1222, 1 dez. 2008. Disponível em: <<http://amj.aom.org/cgi/doi/10.5465/AMJ.2008.35732995>>.

HORKHEIMER, M.; ADORNO, T. W. *Dialética do esclarecimento*. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar. (Original publicado em 1947), 1985.

HORKHEIMER, M.; ADORNO, T. W. Preconceito (A. Cabral, Trad.). *Temas básicos de Sociologia*. São Paulo, SP: Cultrix. (Original publicado em 1956), 1978. p. 172–183.

JANSEN, Wiebren S *et al.* Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, v. 44, n. 4, p. 370–385, jun. 2014. Disponível em: <<http://doi.wiley.com/10.1002/ejsp.2011>>.

JOHNSTON, William B.; PACKER, Arnold E. *WORKFORCE 2000: Work and Workers for the Twenty-first Century*. Indianapolis, Indiana, USA: HUDSON INSTITUTE, 1987.

KONRAD, Alison M; PRASAD, Pushkala; PRINGLE, Judith. *Handbook of Workplace Diversity*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 2006.

MARTINKO, Mark J.; HARVEY, Paul; MACKEY, Jeremy D. Conceptual and empirical confounds in the organizational sciences: An explication and discussion. *Journal of Organizational Behavior*, v. 35, n. 8, p. 1052–1063, nov. 2014. Disponível em: <<http://doi.wiley.com/10.1002/job.1961>>.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora. Envelhecimento e deficiência. In: CAMARANO,

ANA AMÉLIA (Org.). . *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?* Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2004. p. 107–120. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/15195>>.

MINAYO, Maria Cecília Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 12. ed. São Paulo: Hicitec, 2010.

MOR BARAK, Michàl E. Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, v. 23, n. 3–4, p. 47–68, set. 1999. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J147v23n03_04>.

MOSCOSO, Melania. La discapacidad como diversidad funcional: los límites del paradigma etnocultural como modelo de justicia social. *Dilemata - Revista Internacional de Ética Aplicada*, n. 7, p. 77–92, 2011. Disponível em: <<http://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/107>>.

MYERS, D. G. *Exploring Social Psychology*. 6. ed. New York: Mc Graw Hill, 2012. Disponível em: <<http://medcontent.metapress.com/index/A65RM03P4874243N.pdf>>.

NERI, Marcelo *et al.* *Retratos Da Deficiência No Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). . *Handbook de estudos organizacionais*. v. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 334–360.

OLIVER, Michael. *Understanding disability, from theory to practice*. London: Palgrave Macmillan, 1996.

OLIVER, Mike. The Individual and Social Models of Disability. 1990, [S.l.: s.n.], 1990. p. 1–7. Disponível em: <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Oliver-in-soc-dis.pdf>>.

OSIGWEH, C. A. B. Concept fallibility in organizational science. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, v. 14, n. 4, p. 579–594, 1989.

OSWICK, Cliff; FLEMING, P.; HANLON, G. From Borrowing to Blending: Rethinking the Processes of Organizational Theory Building. *Academy of Management Review*, v. 36, n. 2, p. 318–337, 1 abr. 2011. Disponível em: <<http://amr.aom.org/cgi/doi/10.5465/amr.2009.0155>>.

OSWICK, Cliff; NOON, Mike. Discourses of Diversity, Equality and Inclusion: Trenchant Formulations or Transient Fashions? *British Journal of Management*, v. 25, n. 1, p. 23–39, jan. 2014. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2012.00830.x/full>>.

PALACIOS, Agustina *et al.* Functional Diversity, Bioethics and Sociological Theory: a New Approach to Disability. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, v. 6, n. 1, p. 115–130, 2012. Disponível em: <<http://www.intersticios.es/article/view/9806>>.

PALACIOS, Agustina; ROMANACH, Javier. *El modelo de la diversidad: la Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Vedra, La Coruña: Ediciones Diversitas- AIES, 2006.

PATSTON, Philip. Constructive Functional Diversity: A new paradigm beyond disability and impairment. *Disability and Rehabilitation*, v. 29, n. 20–21, p. 1625–1633, jan. 2007. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638280701618778>>.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 4, p. 670–683, ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552010000400007&lng=pt&tlng=pt>.

PEREIRA, Ray. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, v. 16, n. 3, p. 715–728, set. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702009000300009&lng=pt&tlng=pt>.

PLAISANCE, Eric. Da educação especial à educação inclusiva: esclarecendo as palavras para definir as práticas. *Educação*, v. 38, n. 2, p. 230, 2015. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/ojs/index.php/faced/article/view/20049>>.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 50, p. 545–564, set. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302009000300008&lng=pt&tlng=pt>.

ROBERSON, Quinetta M. Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management*, v. 31, n. 2, p. 212–236, 26 abr. 2006. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1059601104273064>>.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Theoretical fragmentation: Origins and repercussions in Work and Organizational Psychology. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, v. 16, n. 4, p. 310–315, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n4/v16n4a03.pdf>>.

RODRÍGUEZ DÍAZ, Susana; FERREIRA, Miguel A. V. Desde la *dis*-capacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de dis-normalización. *Revista Internacional de Sociología*, v. 68, n. 2, p. 289–309, 30 ago. 2010. Disponível em: <<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/333/339>>.

ROMAÑACH CABRERO, Javier; LOBATO, Manuel. Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*, p. 1–8, 2005. Disponível em: <http://www.asoc-ies.org/vidaindepen/docs/diversidad funcional_vf.pdf>.

ROMAÑACH CABRERO, Javier. Diversidad funcional y Derechos Humanos en España: un reto para el futuro. *Dilemata - Revista Internacional de Ética Aplicada*, n. 2, p. 71–87, 2010. Disponível em: <<http://dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/20>>.

SANTOS, Wederson Rufino. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 18, n. 3, p. 501–519, set. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-

73312008000300008&lng=pt&tlng=pt>.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, p. 337–348, set. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000300008&lng=pt&tlng=pt>.

SARTRE, Jean-Paul. *A questão judaica*. São Paulo: Editora Ática, 1995.

SARTRE, Jean-Paul. *O Muro*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2005.

SHORE, Lynn M. *et al.* Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, v. 19, n. 2, p. 117–133, jun. 2009. Disponível em: <<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482208000855>>.

SHORE, Lynn M. *et al.* Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, v. 37, n. 4, p. 1262–1289, 28 jul. 2011. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206310385943>>.

SIQUEIRA, A. C. F.; SALES, R. G.; FISCHER, R. M. Diversidade nas Organizações: Uma Análise Sistemática da Produção Acadêmica da Área de Administração entre 2010 e 2015. 2016, Costa do Sauípe: [s.n.], 2016. p. 1–17. Disponível em: <https://www.academia.edu/29470093/Diversidade_nas_Organizações_Uma_Análise_Sistemática_da_Produção_Acadêmica_da_Área_de_Administração_entre_2010_e_2015?auto=download>.

THOMAS, David A; ELY, Robin J. Making Differences Matter. *Harvard Business Review*, v. 74, n. 5, p. 79–90, 1996.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, A. F. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 443–463.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, A. F. Diversidade e inclusão nas organizações. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 526–546.

WATSON, Nick; ROULSTONE, Alan; THOMAS, Carol. *Routledge Handbook of Disability Studies*. New York: Taylor and Francis, 2012.