

PERCEPÇÕES ACERCA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO E DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PERCEPTIONS ABOUT GENDER RELATIONS AND SEXUAL DIVISION OF LABOR FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

PERCEPCIONES ACERCA DE LAS RELACIONES DE GÉNERO Y DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DEFICIENCIA

Lilian Barros Moreira¹
Fernanda Mitsue Soares Onuma²
Mônica Carvalho Alves Cappelle³
Flávia Luciana Naves Mafra⁴
Maria de Lourdes Souza Oliveira⁵

RESUMO:

Diante das diversas possibilidades que abarcam o tema da diversidade, a questão da inserção de pessoas com deficiência (PCDs) nas organizações tem ganhado destaque nos estudos organizacionais. Apesar de a deficiência aparentar ser um assunto que não causa mais desconforto na atualidade, ela ainda se apresenta como uma questão delicada de ser tratada. Somando-se a isso, a questão das relações de gênero e da divisão sexual do trabalho ainda pesa no trabalho dos indivíduos. Assim, buscamos compreender as percepções de PCDs acerca das relações de gênero e da divisão sexual do trabalho. Argumentamos neste estudo que a percepção em relação à divisão sexual do trabalho e sua origem em relações desiguais de gêneros estão ligadas à subjetividade. A pesquisa realizada teve caráter qualitativo, a partir do estudo de caso de uma organização hospitalar. Foram

¹ Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA). Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). E-mail: lilibmoreira@gmail.com

² Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA). Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). E-mail: feonuma@gmail.com

³ Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora adjunta nível III do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora dos grupos de pesquisa - Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão/NURTEG, Núcleo de Estudos em Organizações, Gestão e Sociedade/NEORGS (líder) e Grupo de Gênero e Diversidade em Movimento/GEDIM. E-mail: edmo@dae.ufla.br

⁴ Doutora em Ciências Sociais pelo CPDA/UFRJ. Professora do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras (DAE/UFLA). E-mail: flanaves@dae.ufla.br

⁵ Doutora em Ciências Sociais pelo CPDA/UFRJ. Professora do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras (DAE/UFLA). E-mail: julinet@dae.ufla.br



realizadas cinco entrevistas com empregados(as) que possuíam algum tipo de deficiência, as quais foram gravadas, transcritas e analisadas por meio de análise temática de conteúdo. Os relatos não mostraram de forma explícita sua percepção de relações desiguais de gênero. Por meio da observação na condução das entrevistas, percebemos, contudo, um cuidado maior da organização em monitorar as entrevistas com as mulheres. Percebemos também que os(as) entrevistados(as) apresentaram uma visão sobre o assunto impregnada de estereótipos sociais, que vêm sendo reproduzidos ao longo das décadas. Por fim, realizamos alguns questionamentos para levar o(a) leitor(a) à reflexão acerca da divisão sexual do trabalho, da deficiência e do preconceito, em suas mais diversas formas, no ambiente das organizações.

Palavras-chave: Diversidade. Pessoas com deficiência. Relações de gênero. Divisão sexual do trabalho. Subjetividade.

ABSTRACT:

Contemporary society has discussed the idea of “diversity”, and among its possibilities, the insertion of people with disabilities (PWDs) in organizations has been often discussed in organizational studies. Although disability appears to be no longer an uncomfortable subject to be discussed, it is still a very delicate issue to be talked about. In addition to it, gender relations and sexual division of labor are not solved issues when work is involved. This work was carried out with the objective of understanding the perceptions of PWDs about gender relations and sexual division of labor. We argue that both this perception and its origin are connected to the subjectivity. The research was conducted in a hospital, where five people were interviewed. The interviews were analyzed through the method of content analysis. They did not show explicitly the interviewees’ perception of unequal gender relations, but this was noticed through the method of observation. The interviewees’ view of gender relations was found to be full of social stereotypes. Finally, questions were asked that intended to lead the reader to a deeper reflection about sexual division of labor, disability and prejudice in the organizational environment.

Keywords: Diversity. People with disabilities. Gender relations. Sexual division of labor. Subjectivity.

RESUMEN:

Frente a las diversas posibilidades que abarcan el tema de la diversidad, la cuestión de la inserción de personas con discapacidad (PCDs) en las organizaciones ha ganado destaque en los estudios organizacionales. Aunque la discapacidad aparente ser un asunto que no causa más incomodidad en la actualidad, esta todavía se presenta como una cuestión muy delicada cuando es discutida. Además, la cuestión de las relaciones de género y de la división sexual del trabajo aún influye en el trabajo de los individuos. Así, buscamos comprender las percepciones de PCDs sobre las relaciones de género y la división sexual del trabajo. Argumentamos en este estudio que la percepción en relación a la división sexual del trabajo y su origen en relaciones de género desiguales están relacionados a la subjetividad. La investigación realizada fue de carácter cualitativo, a partir de un estudio de caso de una organización hospitalaria. Realizamos cinco entrevistas con empleados que tenían algún tipo de discapacidad. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y analizadas por medio del método de análisis temático de contenido. Los relatos no mostraron explícitamente la percepción de las PCDs sobre las relaciones desiguales de género. Por medio de la observación en la conducción de las entrevistas,

percibimos, entretanto, un cuidado mayor de la organización en monitorizar las entrevistas con las mujeres. Percibimos también que los entrevistados presentan una visión sobre el asunto influenciado de estereotipos sociales, los cuales vienen siendo reproducidos por décadas. Finalmente, realizamos algunas preguntas para invitar al lector(a) a pensar sobre la división sexual del trabajo, la deficiencia y el preconceito, en sus más diversas formas en el ambiente de las organizaciones.

Palabras claves: Diversidad. Personas con deficiencia. Relaciones de género. División sexual del trabajo. Subjetividad.

INTRODUÇÃO

A deficiência, embora aparente ser um assunto que não causa mais desconforto no século XXI, ainda se apresenta como uma questão delicada de ser tratada. No decorrer de nossa pesquisa, fomos levadas a nos questionar se as organizações, embora defendam abertamente um discurso de inclusão, não estariam, na prática, com dificuldades de encarar a questão da deficiência com maior naturalidade.

Esse questionamento é fruto da experiência que tivemos com esta pesquisa. Assim que começamos a desenvolvê-la, encontramos alguns obstáculos que nos levaram a pensar que a mesma não poderia ser realizada. Primeiramente, buscamos duas grandes empresas, nas quais estávamos certas de que encontraríamos trabalhadores(as) com algum tipo de deficiência, devido à Lei de Cotas, a qual obriga empresas com mais de 100 empregados a contratarem pessoas com deficiência. Quando entramos em contato com essas empresas e questionamos se havia pessoas com deficiência⁶ (PCDs) para que a pesquisa pudesse ser realizada, obtivemos respostas como: “*não tenho autorização para dar esta informação, preciso falar com meu superior*”; “*existem pessoas com deficiência, mas não posso informar quantas ou quem são elas*” e “*não será possível entrevistar estas pessoas*”.

Afinal, por que as empresas têm tanto receio de abordar o assunto? Será que, se desejássemos falar com pessoas sem deficiência sobre a mesma questão,

⁶ Neste trabalho 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 dessa pesquisa. 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” (SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS, 2010).

teríamos enfrentado tantas dificuldades? Felizmente, encontramos uma organização que concordou em contribuir com a discussão sobre o tema, possibilitando nossa pesquisa.

Sabe-se que 14,5% da população brasileira possui algum tipo de deficiência (IBGE, 2000), o que mostra que PCDs representam uma parcela significativa da população. Considerando 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), o que dizer então da importância do trabalho para estas pessoas, encaradas tantas vezes como “incapazes” por uma sociedade que busca o econômico, acima de tudo?

Brito (2000) enfatiza que o trabalho é determinado por um entrelaçamento complexo de relações de poder, sociais, econômicas e políticas e que, nesse momento de globalização e reestruturação produtiva, há um aumento da necessidade de dar mais um passo na apreensão da realidade vivida pelos(as) trabalhadores(as). Nesse sentido, acreditamos que o trabalho de PCDs deve ser estudado, visto que ainda existem barreiras que impedem o acesso dessas pessoas ao mercado formal de trabalho.

Considerando que, em pleno século XXI, a questão da inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda é uma luta diária – com elas mesmas, com seus pares, com a sociedade – em que existem barreiras reais ou virtuais que impedem sua entrada no mercado ou sua ascensão profissional, surgiu uma questão que deu origem a este estudo: como as PCDs percebem a divisão sexual do trabalho?

Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é compreender as percepções de PCDs acerca da divisão sexual do trabalho. Argumentamos neste estudo que a percepção em relação à divisão sexual do trabalho e sua origem em relações desiguais de gêneros está ligada à subjetividade que, embora mediada por domínios sociais comuns é também, ao mesmo tempo, inerente a cada pessoa, envolvendo, portanto, as dimensões individual e coletiva, concomitantemente.

A estrutura deste artigo apresenta, primeiramente, uma discussão sobre a inserção de pessoas com deficiência nas organizações. Em seguida, discutimos as interfaces entre trabalho e subjetividade e elementos acerca das relações de gênero e da divisão sexual do trabalho. Posteriormente, apresentamos a proposta

metodológica utilizada, juntamente com as análises das entrevistas e, por fim, as nossas considerações finais.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste item, apresentamos as temáticas principais que deram suporte à realização desta pesquisa.

1.1. O trabalho das pessoas com deficiência

Atualmente, tem-se discutido bastante sobre a diversidade nas organizações, a qual engloba as chamadas minorias, que segundo Roso *et al* (2002), não são definidas em termos numéricos, mas em termos do exercício do poder, tais como as mulheres, negros, pessoas com deficiência, homossexuais, etc. Nos últimos anos, houve um aumento significativo de publicações nessa área (SHORE *et al*, 2009; BROOKS; EDWARDS, 2009; EMSLIE; HUNT, 2009; BICALHO; DINIZ, 2009; IRIGARAY; VERGARA, 2009; CARVALHO-FREITAS *et al*, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2009; PEREIRA; HANASHIRO, 2009; GLENDINNING, 2008; WARD; WINSTANLEY, 2006; SCOTT, 2005; MYERS, 2003; CAMPBELL, 2002; DRAKE, 2000; FLEURY, 2000; SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999; WEBB, 1997), as quais trazem contribuições e reflexões muito ricas para dar continuidade à discussão sobre assuntos que aparentemente não incomodam mais à sociedade, mas que são ainda bastante delicados de serem tratados, dentre eles a questão da deficiência.

De acordo com Santos (2008), os estudos internacionais sobre deficiência representam um campo consolidado nas ciências sociais, mas, no Brasil, este permanece frágil e pouco explorado. Entretanto, têm crescido substancialmente o número de trabalhos publicados sobre essa temática no país (BAHIA; SCHOMMER, 2009; CARVALHO-FREITAS, 2009; MOREIRA *et al*, 2009; SANTOS, 2008; SOARES, MOREIRA; MONTEIRO, 2008; ALMEIDA; COIMBRA; CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; QUINTÃO, 2005).

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), ou seja, não se trata apenas de uma restrição corporal, mas de uma diferenciação no que tange às oportunidades de conseguir um emprego e manter-se nele, sendo esta, então, a definição adotada no presente trabalho.

A inserção de PCDs nas organizações, bem como a promoção da diversidade, são desafios complexos, que exigem a participação de toda a sociedade (BAHIA; SCHOMMER, 2009). Assim, para as autoras, 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, embora ações efetivas ainda se encontrem em estágios incipientes.

Dentre os 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, 7,8 milhões deles estão empregados, muitos em empregos com baixa remuneração e que exigem pouca qualificação (IBGE, 2000). Portanto, percebe-se a importância de se compreender melhor a realidade de inserção no trabalho destas pessoas, pois, 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).

No Brasil, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2007), a lei 8.213/91 determina cotas mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência para empresas com 100 ou mais empregados. De acordo com a Lei de Cotas, empresas que têm entre 100 e 200 empregados devem reservar pelo menos 2% da quantidade de vagas para pessoas com deficiência. Para empresas com até 500, a cota sobe para 3%. Já para empresas com até mil empregados, a cota é de 4%, e acima de mil, a cota estipulada pela lei é de 5%.

Carvalho-Freitas et al (2009) afirmam que a inserção de pessoas com deficiência nas organizações é uma atividade complexa, pois há vários tipos de deficiência, com intensidades distintas, que podem ter impactos diferentes no trabalho. Portanto, entender a diversidade e a realidade 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.

1.2. Interfaces entre Subjetividade e Trabalho

Para Lourenço (2008, p. 19), trabalho e subjetividade são termos vinculados entre si, em virtude de remeterem “à *análise das formas pelas quais os sujeitos experimentam e conferem significado às suas vivências de trabalho*”.

A subjetividade dos indivíduos varia, entre outras questões, conforme as reestruturações que sofre o mundo do trabalho, sendo assim, de caráter dinâmico, por ser “*coletiva, social e histórica*” (GRISCI, 2003; LANCMAN; UCHIDA, 2003). Esta visão da subjetividade como dinâmica e mutável pressupõe que as pessoas são capazes de mudar os sentidos que conferem às coisas e a si próprias. Assim, um estudo sobre a subjetividade das pessoas em relação ao seu trabalho, como nos propusemos a realizar com esta nossa pesquisa, é como uma apresentação das percepções acerca do trabalho destas em um dado momento de suas vidas, visto o caráter dinâmico da subjetividade das pessoas.

A noção de subjetividade apontada pelos autores supracitados remete à abordagem do construcionismo social que, segundo definição de Gergen (1985) apud Spink (2004), se dedica a buscar explicar os processos por meio dos quais as pessoas explicam o mundo em que vivem e, inclusive, a si próprias.

Para Cohen et al (2004), a abordagem construcionista é capaz de “iluminar” o campo da pesquisa sobre a carreira profissional dos indivíduos por considerar as influências da ideologia e do poder na produção de sentidos e ação social de escolha de trabalho das pessoas, uma vez que estes colaboram para legitimar ou validar certas opções de carreira e desencorajar ou simplesmente ignorar outras dentro do saber compartilhado pelas pessoas.

O’Dohert e Willmott (2001) acreditam, contudo, que uma abordagem pós-estruturalista se faz necessária em estudos sobre as relações entre trabalho e subjetividade. Para esses autores, a questão da subjetividade traz consigo a “herança” da objetividade, do sistema e da estrutura, os quais, por sua vez, podem ser mais bem compreendidos a partir da ruptura com a polarização entre a agência e a estrutura, capaz de favorecer a compreensão do “espaço” enigmático em que o capitalismo encontra sua fonte para conseguir tanto se manter quanto se reproduzir.

Contribuindo para esta noção de subjetividade, Volnovich (1995, p. 61), tomando por base os estudos da psicanálise, define a subjetividade como uma prática, seja esta de ordem individual, grupal ou institucional. Esta prática não se dá

no plano puramente racional, “*mas numa cadeia de significações imperceptíveis*”, ou seja, reprimidas, para a organização ou para o indivíduo que nela se insere. Inspirado na obra de Kafka, o autor argumenta que a subjetividade “*não se restringe ao indivíduo, mas a uma circulação onde participam a mente, os afetos, o corpo, os vínculos, o trabalho, a casa e os outros*” (VOLNOVICH, 1995, p. 63).

Em consonância com as idéias de O’Doherty e Willmott (2001) e Volnovich (1995), argumentamos, neste artigo, que a adoção de um conceito de subjetividade pós-estruturalista, que rompa com o dualismo entre agência e estrutura é capaz de oferecer novos olhares à questão da interface entre trabalho e subjetividade.

Por esta razão, adotamos para este estudo a noção de subjetividade proposta por Kergoat (1992), citada por Hirata (2002, p. 277), para quem as relações de trabalho e a divisão sexual do trabalho podem ser mais bem compreendidas a partir de uma “subjetividade efetiva” e “sexuada”. Considerando essas dimensões da subjetividade, a questão do corpo, no caso específico, a da deficiência, também tem um papel essencial na formação dessa subjetividade.

Mas não seria a divisão sexual do trabalho apenas uma parte da problemática em torno da questão das relações de trabalho? Com base em Domingues (1999) e Elias (1994), argumentamos que não, uma vez que ambos os conceitos são indissociáveis e que agência e estrutura são esferas imbricadas.

Hirata (2002) expõe que as relações de trabalho nos mostram como as lutas de classe e as relações sociais de sexo socialmente construídas são indissociáveis dentro das pesquisas ou, como diz a autora, são “coextensivas”, existem dentro de um contínuo inseparável. Esta argumentação da autora, portanto, encontra apoio em Domingues (1999), que aborda a questão da “causalidade coletiva”, mostrando que todas as pessoas e coisas dentro da sociedade interagem entre si, reciprocamente.

Ao mesmo tempo, Elias (1994) aponta que há equívocos nas abordagens que privilegiam apenas a agência ou a estrutura. Para este autor, no primeiro caso, os indivíduos são tidos como “*postes sólidos entre os quais, posteriormente, se penduram os fios dos relacionamentos*” enquanto que, no segundo, a sociedade é vista como algo de existência anterior e independente em relação às pessoas (ELIAS, 1994, p. 25).

Segundo Elias (1994), cada pessoa carrega, em si, a marca da sociedade. Deste modo, a subjetividade das pessoas não é indissociável entre sua esfera individual e social. Com isso, queremos argumentar que as pessoas trazem consigo,

em suas subjetividades, marcas como a das relações assimétricas de gênero apreendidas mediante o processo de socialização a que todos(as) nós estamos submetidos(as), desde o momento em que nascemos.

Assim, acreditamos que a noção de subjetividade proposta por Kergoat (1992) *apud* Hirata (2002) nos ajudará a compreender melhor as percepções dos(as) trabalhadores(as) com deficiência em relação à divisão sexual do trabalho, tomando por referência as relações de gênero que estabelecem em seu trabalho e em outras esferas de sua vida, como escola e casa, que apareceram em seus relatos.

1.3. Relações de Gênero e a Divisão Sexual do Trabalho

Nas últimas décadas, observa-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente, enquanto muitas barreiras materiais, sociais e psicológicas que obstruíam sua entrada nesse mercado, desapareceram (GHERARDI; POGGIO, 2001). Entretanto, segundo as autoras, persiste a segregação ocupacional, tanto vertical quanto horizontal e existem setores nos quais a presença feminina é muito pequena, enquanto em outros, a maioria dos indivíduos são mulheres. Para as autoras, gênero não é simplesmente uma propriedade das pessoas, mas é uma atividade social dinâmica, um conjunto de práticas que ajudam a definir as relações entre homem e mulher.

Cappelle et al (2004) afirmam que as relações de gênero nas organizações devem ser consideradas como práticas discursivas, as quais refletem e distribuem manifestações de poder e resistência entre as pessoas, conforme os interesses dos grupos que se organizam e se enfrentam em campos de disputas sociais. Ou seja, relações de gênero são relações de poder (SCOTT, 1989; CAPPELLE et al, 2004).

Nesse sentido, estruturas, processos e práticas organizacionais e ocupacionais podem ser vistas como reforçadoras de padrões culturais de masculinidades e feminilidades (ALVESON; BILLING, 1997). Para esses autores, os conceitos de masculinidades e feminilidades reproduzem estereótipos culturais. Por este motivo, certos tipos de educação, escolhas de profissão e determinadas posições no trabalho estão conectadas a um sexo em particular. Assim, os mercados de trabalho, bem como as organizações, são divididos de acordo com o que é estabelecido pelas relações de gênero dominantes na sociedade. Pode-se dizer que a maioria dos trabalhos é *sex-typed*, isto é, segmentada com base no

sexo. Esses trabalhos são definidos como femininos ou masculinos, e espera-se que seja natural para mulheres ou homens ocupá-los, respectivamente (ALVESON; BILLING, 1997).

Santos (2006) acrescenta a essa discussão a idéia de que, no processo de divisão sexual do trabalho, a técnica e as habilidades são importantes mecanismos para a valorização da força de trabalho. Assim, as habilidades consideradas femininas, inatas, são desvalorizadas, pois parte-se do pressuposto de que, como são naturais, não houve esforço de aprendizagem e, portanto, não devem ser consideradas como valor de trabalho agregado, qualificado (SANTOS, 2006). Perrot (2007) apresenta outra razão para esta situação ao apontar que, diante das relações de gênero desiguais que se estabelecem na sociedade, o fato de um trabalho ser executado por mulheres implica na desvalorização da atividade ou profissão.

Normalmente, a masculinidade é associada a altas posições, enquanto o trabalho complementar e assistencial é considerado feminino. Considerando que altura simboliza autoridade, observa-se que as salas dos executivos seniores localizam-se normalmente nos últimos andares dos prédios e, como o estudo de Alveson e Billing (1997) mostra, os indivíduos percebem que pessoas mais altas possuem melhores posições sociais que outras mais baixas. Típica e biologicamente, homens são mais altos que mulheres e, assim, percebemos como a questão do gênero está também envolvida em metáforas espaciais de altura (ALVESON; BILLING, 1997).

Conforme Hirata e Kergoat (2007), *“a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”*, sendo esta forma moldada histórica e socialmente. Além disso, designa os homens prioritariamente à esfera produtiva, e as mulheres à esfera reprodutiva e, de forma simultânea, os homens apropriam-se de funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

De acordo com Wallerstein (2003), o século XIX foi um período em que houve a tentativa de se excluir as mulheres do trabalho produtor de renda, relegando-as ao papel exclusivo de donas-de-casa para que fossem parceiras dos homens dentro das famílias, que seriam os únicos provedores do sustento da casa.

A intenção disso, segundo o autor, era tanto fazer com que se reduzisse a oferta de mão-de-obra, visto que se tratava de uma época de grandes pressões das

classes trabalhadoras no mercado formal e também para encobrir a descomunal quantidade de mais-valia que incidia sobre essas classes, visto que as donas-de-casa, ao assumirem integralmente os afazeres domésticos, estavam subsidiando parte dos salários para a renda das famílias.

Ao mesmo tempo, conforme explica Wallerstein (2003, p.36), “(...) *Quanto maior o número de grupos excluídos, mais valorizada era a inclusão*”. Nesse sentido, a exclusão feminina do mercado formal de trabalho se prestava também para que o *status* dos homens trabalhadores soasse menos humilhante. Santos (2006) afirma ainda que, através da divisão sexual do trabalho, o capitalismo continua a explorar as diferenças sexistas, étnicas/raciais e de pessoas com deficiência, ou seja, as transformações no mercado de trabalho, a globalização e adoção de novas tecnologias, trouxeram maior exploração das desigualdades, através de remuneração mais baixa e condições piores de trabalho.

Quirino e Fidalgo (2008) corroboram com essas perspectivas ao afirmar que a profundidade e rapidez das mudanças no mundo do trabalho nos últimos anos são intensas, mas a divisão sexual do trabalho é algo antigo. Os autores destacam que o que há de novo é o aprofundamento das diferenças de gênero no mercado de trabalho, e afirmam que essas distinções surgem muito mais porque homens e mulheres são tratados como dois grupos isolados do que como indivíduos em separado.

Hirata (2009) vai além nessa discussão, destacando o paradoxo da globalização: o aumento dos empregos que se associaram à precarização e vulnerabilidade crescentes – eles são instáveis, mal remunerados e pouco valorizados socialmente e as possibilidades de promoção e de carreira são praticamente nulas, tanto na Ásia e Europa quanto na América Latina.

Marcondes et al (2003) afirmam que a assimetria e hierarquia entre os trabalhos desenvolvidos por homens e mulheres espelham o modo desigual pelo qual se relacionam na sociedade e, portanto, o trabalho divide-se conforme a organização que permeia as relações de gênero. Os autores destacam que a divisão sexual do trabalho é um fenômeno presente em todas as culturas e sociedades, e seu principal elemento em comum, em todas as suas variações, é a hierarquização do trabalho conforme o sexo de quem o realiza.

Assim, apesar da entrada das mulheres no mercado de trabalho, sua atuação ainda está ligada à reprodução do mundo doméstico, ou seja, seu trabalho e sua

identidade como trabalhadoras continuam a ser de mulheres que, de certa forma, “não deveriam estar ali”, pois seu lugar ainda está ligado ao trabalho doméstico, à maternidade e ao cuidar dos outros (BRITO; OLIVEIRA, 1997).

Acredita-se que para homens e mulheres com deficiência essa divisão sexual do trabalho também se manifesta, porém com nuances e contornos diferenciados.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho relata os resultados de uma pesquisa desenvolvida em uma instituição hospitalar, localizada em uma cidade de médio porte no sul de Minas Gerais.

Para o desenvolvimento deste estudo adotou-se a pesquisa qualitativa. Esta 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, mas busca as raízes das questões, considerando o sujeito como ser social e histórico (DEMO, 2002).

O método considerado mais adequado para desenvolver esta investigação foi o estudo de caso, que se mostra adequado a esse tipo de investigação empírica, porque se caracteriza pelo estudo profundo de um grupo de sujeitos, permitindo seu amplo e detalhado conhecimento (GIL, 1999).

De acordo com Bonoma (1985), o estudo de caso aplica-se de forma bastante adequada para as pesquisas nas situações em que o fenômeno estudado é abrangente e complexo, devendo ser analisado dentro de seu contexto. Assim, o objetivo desse método é contextualizar e aprofundar o estudo de certo tema, no caso, a divisão sexual do trabalho percebida por pessoas com deficiência.

Segundo Yin (1994), o estudo de caso é um questionamento empírico que investiga um fenômeno contemporâneo com seus contextos de vida real, quando as fronteiras entre fenômeno e contexto não são evidentes e nos quais fontes múltiplas de evidência são usadas. Isso faz com que o estudo de caso se diferencie das outras estratégias de pesquisa.

Os sujeitos centrais dessa pesquisa foram todos empregados(as) da instituição hospitalar em questão que possuíam algum tipo de deficiência: três homens e duas mulheres. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semi-estruturadas. Segundo Alencar (1999), esse tipo de entrevista permite o

aprofundamento de algumas questões, apesar da existência de um roteiro prévio, visto que este roteiro pode ser reformulado e acrescido no decorrer da própria entrevista, como ocorreu em nossa pesquisa.

As entrevistas foram realizadas separadamente com cada uma das pessoas entrevistadas e foram gravadas e transcritas, tal como o relato original, respeitando-se a linguagem coloquial das pessoas entrevistadas e, até mesmo, possíveis equívocos gramaticais. Os nomes dos(as) entrevistados(as) foram substituídos, como mostraremos adiante e possíveis citações de nomes de terceiros, foram suprimidas, sendo indicadas por [...]. As palavras que foram enfatizadas pela pessoa entrevistada em sua fala foram grafadas em letras maiúsculas. Os dados foram analisados por análise temática de conteúdo, mediante a categorização dos temas que apareceram nas entrevistas. A seguir, apresentamos os resultados obtidos, os quais discutimos à luz de nosso referencial teórico.

3 RELAÇÕES DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DAS PCDS ENTREVISTADAS

Conforme apresentamos anteriormente, entrevistamos duas trabalhadoras e três trabalhadores de uma organização hospitalar, situada em um município de médio porte do Sul de Minas Gerais. A organização atendeu ao nosso pedido de autorização para a realização das entrevistas, por intermédio da chefe do Departamento de Recursos Humanos que, não só permitiu a realização das entrevistas, como também nos indicou os nomes, atividades e tipo de deficiência de cada um(a) dos(as) PCDs que trabalham no hospital.

Todas as entrevistas foram realizadas no hospital, nos próprios lugares em que trabalhavam as pessoas entrevistadas, com exceção das entrevistas com as mulheres que trabalhavam na cozinha que, em razão das normas de higiene do hospital, foram realizadas no escritório da nutricionista que as supervisionava.

As duas funcionárias entrevistadas eram mulheres jovens, com deficiência mental, ensino fundamental incompleto e que trabalhavam na cozinha do hospital. Já entre os homens, o perfil era mais variado: dois tinham como grau de escolaridade nível superior incompleto e o outro, ensino fundamental completo. Ocupavam cargos variados – telefonista, auxiliar gráfico e ajudante de serviços gerais.

Entre as mulheres, ambas relataram ter conseguido o emprego como auxiliares de cozinha no hospital por indicação de uma instituição não-governamental atuante na cidade, que presta serviços de atenção a pessoas com deficiência e suas famílias, por meio de cursos profissionalizantes, como o de culinária, que as entrevistadas realizaram.

A primeira mulher entrevistada, que denominaremos aqui M1, tem dezenove anos, completou seus estudos até a quinta série do ensino fundamental e relatou trabalhar no hospital há cerca de três anos. A segunda mulher entrevistada, denominada M2, possui vinte e seis anos, estudou até a terceira série do ensino fundamental e relatou que trabalha no hospital há cinco anos.

A primeira situação que nos chamou a atenção em relação às duas mulheres foi o fato de que, nas duas entrevistas, a nutricionista que as supervisionava desejou estar presente até o final. Explicamos que isso poderia causar algum tipo de constrangimento às entrevistadas, prejudicando nossa pesquisa, porém ela solicitou que permitíssemos a sua presença, pois acreditava que, diante de pessoas estranhas, as funcionárias poderiam se recusar a falar. A permanência da nutricionista durante estas duas entrevistas, contudo, não trouxe prejuízo à nossa pesquisa. M1, que mostrou-se mais comunicativa e expansiva, sentiu-se à vontade, até mesmo para fazer uma crítica à nutricionista, como mostra o trecho a seguir:

A [...], a [...] é boazinha. (pausa) A [...] é boazinha, mas tem dia, a gente chega aqui, ela tá, tá de cara feia, a gente nem, eu deixo ela pra lá. Tem dia, tem dia eu chego aqui, aí ela tá sentada aqui, aqui na mesa dela (bate na mesa) e aí tem dia, eu passo assim direto, nem falo 'bom dia', que eu já sei como que, o dia tá, tá feio. Aí ela fala, assim, ela fala : 'bom dia', aí eu respondo o 'bom dia'. As menina aqui tem, eu não brigo não, com as menina aqui, não (M1).

Tanto M1 quanto M2 se referiam às suas colegas de trabalho da cozinha do hospital e demais funcionárias da organização com quem mantinham contato como “meninas”. Segundo o relato de ambas, na cozinha, trabalhavam apenas “meninas”, o que nos remete à idéia de uma criança, que ainda não tem condições de ter responsabilidade e autonomia no trabalho, ou seja, essa era a percepção de M1 com relação às suas colegas, como se estivessem em um ambiente lúdico escolar. Quando indagamos as razões que enxergavam para a inexistência de homens trabalhando na cozinha, ambas afirmaram desconhecer uma explicação à situação, mas admitiram a possibilidade de homens trabalharem na cozinha do hospital, sem problemas. Sobre as razões pelas quais não existiam homens trabalhando na

cozinha, nenhuma das entrevistadas considerou o serviço na cozinha como tarefa exclusivamente feminina. Para M1, isso ocorria porque o hospital ainda não havia contratado nenhum homem para o serviço, enquanto que, para M2, o hospital ainda não havia necessitado contratar homens para trabalharem na cozinha.

Interessante notar que a vantagem identificada por M2 na presença de um homem trabalhando na cozinha é a de ter alguém para empurrar o carrinho no qual são colocadas as refeições a serem distribuídas entre os pacientes do hospital. Questionada sobre a razão de um homem ser necessário para esta função, M2 teve a seguinte resposta:

Porque o carrinho é mais pesado, né, e o carrinho quando sobe ainda com água, ele fica cheio de água, e só é uma que empurra, então eu pego de companhia com ela pra ajudar. Aí tem o café da manhã e o almoço, e são duas copeiras. Aí eu acho assim, que deveria ter um homem pelo menos pra empurrar o carrinho pra elas. Já adiantava. (M2)

Vemos no relato de M2 a emergência de duas categorias: a questão do trabalho “leve” e do trabalho “pesado”. Para Paulilo (1987), a idéia da existência do trabalho “mais fácil” ou “leve” é uma falácia, uma vez que a autora, a partir da análise do trabalho de homens e mulheres no campo em dois estados brasileiros diferentes, um no Nordeste e outro no Sul do país, mostra que não é o trabalho em si que é menos cansativo: o que o classifica como “leve” é apenas o fato dele ser exercido por mulheres e crianças (PAULILO, 1987).

Paulilo (1987) descobriu que, para as atividades em que uma maior força física não gera maior rendimento de produção, como o plantio, por exemplo, a preferência é pela contratação de mulheres, uma vez que isso implica em menores custos à parte contratante, que concede uma remuneração às mulheres que equivale à metade da quantia recebida pelos homens, o que está relacionado ao fato de o homem ser valorizado socialmente como o “provedor do lar”, enquanto a contribuição da mulher é tida como secundária, complementar. Isso nos remete a Perrot (2007), mencionada anteriormente, que explica que o fato de uma atividade ser exercida por mulheres implica na desvalorização do trabalho em questão.

A fala de M2, contudo, revela que, embora as mulheres da cozinha consigam desempenhar a tarefa de empurrar o carrinho, mesmo quando este está cheio e pesado, que seria conveniente ter um homem para desempenhar esta atividade em virtude de uma maior força física masculina, uma apropriação do estereótipo do trabalho “pesado” pela mulher.

Entre os homens, as categorias de trabalho “leve” e trabalho “pesado” também surgiram, como mostra o relato de H1. A primeira experiência para H1 de trabalho formal, sob a forma de emprego com carteira assinada, foi no hospital em que realizamos o estudo, onde já trabalha há 6 anos e ocupa, atualmente, o cargo de telefonista (já trabalhou também nos setores de raio-X e de faturamento). Tem vinte e nove anos, curso superior incompleto e deficiência visual. Quando questionado sobre se existia ou não separação dos trabalhos no hospital em função do sexo, H1 mencionou o trabalho na cozinha como exercido só por mulheres e o trabalho na manutenção do prédio do hospital como atividade exclusivamente desempenhada por homens, dentro da organização. Em relação às razões que enxergava para isso, H1 afirmou:

Não tem homem lá (referindo-se à cozinha), eu acho que poderia ter. Mas, é um setor que você não... que num hospital você não vê homem. Só mulheres, entendeu? É...não sei porque essa separação, mas...eu vejo porquê colocar só homens na manutenção, eu acho, sinceramente, eu acho que é um serviço feito PRA HOMEM. Não faz sentido uma mulher carregar saco de cimento! (H1)

A partir deste relato de H1, percebemos que o entrevistado também considera a questão da maior força física masculina, mas em sua fala, esta tornaria o homem apto a realizar tarefas que não deveriam ser executadas por mulheres. Ele acredita “não ter sentido” para uma mulher carregar um saco de cimento, o que não significa que a mulher, em sua concepção, não esteja apta a realizá-lo, mas que esta atividade deveria ser relegada a um homem, ficando implícita uma visão da mulher baseada no estereótipo de gênero que a coloca enquanto mais “frágil”, ou “delicada”, de modo que não deveria ser submetida a um trabalho que exija maior esforço físico. Assim, observamos que essa idéia (a de uma mulher carregar saco de cimento) não encontra lugar no imaginário e nos padrões de percepção deste ator.

De acordo com Hirata (2002), a justificativa biológica atua na divisão sexual do trabalho, usando a “fragilidade” feminina como forma de relegar as mulheres a tarefas mais simples, menos pesadas e “mais limpas”. Articulada com as idéias de Paulilo (1987), podemos entender que, se as mulheres são “frágeis” e realizam trabalhos mais “leves”, logo, devem receber menos também, o que mostra como as relações de gênero servem também para a manutenção do sistema capitalista de produção, rendendo-lhe mão-de-obra barata que conceda maiores lucros às empresas. Um trabalho “pesado”, na concepção de H1: *“Seria ter que fazer FORÇA mesmo, ter que fazer...é, é, alguma coisa BRAÇAL que exige muita habilidade.(H1)”*.

Neste trecho, transparece não só a visão da maior força masculina, como característica distintiva da maior potencialidade do homem para trabalhos “pesados”, mas também a questão da necessidade de “muita habilidade”, ou seja, para o entrevistado, os trabalhos “pesados” e, portanto, masculinos, assim o são por uma maior aptidão dos homens, em termos braçais, em relação às mulheres.

H2, o segundo homem que entrevistamos, trabalha no hospital desde 2004, onde teve, assim como os(as) demais entrevistados(as), sua primeira experiência de emprego, com carteira assinada. No hospital, já exerceu os trabalhos de *Office-boy*, arquivista e, atualmente, é o gráfico do hospital. Tem vinte e oito anos de idade, curso superior incompleto e possui dificuldades de locomoção, dada a uma paralisia cerebral. Em relação à questão sobre se existia ou não diferença entre homens e mulheres em relação ao trabalho dentro do hospital, H2 respondeu o seguinte:

Ah... diferença... tem. Tem diferença sim. Por exemplo, é o seguinte, a única diferença que eu acho... é o serviço de cozinha, é bem diferenciado. Tanto o homem quanto a mulher, na minha opinião, é importante, é igual. Como eu falei, todo mundo é igual.(H2)

O discurso de H2 se dá em tom mais conciliador: em sua opinião, homens e mulheres são “importantes” e “iguais”. H2 também usa o trabalho na cozinha como referência de trabalho exclusivamente feminino no hospital, mas ele relata que a presença de apenas mulheres na cozinha estaria ligada ao fato das mulheres representarem maioria dentro do quadro funcional do hospital: *“Porque... Isso aí já tá provado no quadro aqui, tem menos homem do que mulher, só não posso dar o número exato pra vocês. (H2)”*. A divisão sexual do trabalho no hospital, para H2, seria explicada pelo fato de existirem mais mulheres que homens trabalhando no hospital e não por relações de gênero desiguais. Quando questionado sobre a razão da inexistência de homens trabalhando na cozinha do hospital, o entrevistado respondeu: *“[...] ah, não faço idéia. Mas assim, no hospital, como um todo, é mais mulher do que homem. (H2)”*. H2 indica também o trabalho da enfermagem que, embora não seja exclusivamente realizado por mulheres, na concepção do entrevistado, mas, igualmente, confere esta situação ao fato de que há poucos homens exercendo este trabalho no hospital. A razão de existirem mais mulheres que homens trabalhando na organização se deve, segundo o entrevistado, em virtude de o hospital ter surgido com um enfoque no atendimento ao público enquanto maternidade, vocação esta explícita no próprio nome fantasia do hospital.

Segundo Hirata (2002), as “ideologias de profissão”, que separam as atividades que seriam de homens e mulheres servem para encobrir a exploração e dominação dentro das relações de trabalho. O relato de H2, como a dos(as) demais entrevistados(as) mostra, portanto, como são encobertas estas relações de gênero assimétricas que se estabelecem nas relações de trabalho, como aponta Hirata (2002), a tal ponto que nenhum(a) dos(as) entrevistados(as) verbalizou em seu relato a percepção da divisão sexual do trabalho enquanto alguma forma de exploração ou dominação das mulheres ou homens.

Conquanto a discriminação sexual não tenha sido relatada por nenhum(a) dos(as) entrevistados(as) em relação às suas próprias experiências de trabalho, algumas questões permaneceram, para nós, sem resposta. Afinal, por que os homens mostraram mobilidade dentro do trabalho no hospital, transitando entre diversas funções antes de seu trabalho atual, enquanto as mulheres permaneceram no mesmo trabalho por todo o tempo, ou seja, na cozinha? Seria em razão de uma afinidade com o trabalho, já que ambas afirmaram gostar do que fazem? Seria pelo menor nível de escolaridade destas mulheres? Seria em virtude de serem mulheres, reproduzindo assim o trabalho na cozinha, assim como denominam Alveson e Billing (1997), como *sex-typed*? Ou seria como se fossem impedidas de ascenderem por uma barreira invisível, a qual Steil (1997) chamou de teto de vidro?

Por que as entrevistas com as mulheres tiveram de ser monitoradas pela superiora destas, enquanto tivemos total liberdade para entrevistar os homens, sem que seus chefes desejassem participar? Seria em razão da natureza de sua deficiência, a deficiência mental? Ou seria pelo fato delas serem mulheres? Para buscar investigar esta questão, optamos por entrevistar um homem (a quem chamaremos aqui de H3) com deficiência mental e que também era funcionário do hospital, trabalhando no setor de manutenção.

H3 nos informou que concluiu seus estudos até a oitava série do ensino fundamental e que também realizou o mesmo curso de capacitação em culinária feito por M1 e M2, de modo que iniciou seu trabalho no hospital também na cozinha, sendo este, igualmente, seu primeiro emprego com carteira assinada. Contudo, depois da cozinha, ele trabalhou também no almoxarifado antes de chegar a ocupar sua atividade atual, no serviço de manutenção no hospital.

De acordo com relatos informais de empregados(as) com quem conversamos pelos corredores do hospital, à procura de H3, ele teria mudado de funções dentro

do hospital porque “nenhum setor queria mantê-lo”, por questões de comportamento indolente no trabalho.

Nenhum superior de H3 desejou acompanhar a entrevista, o que muito nos intrigou, reforçando nossas questões anteriores e levantando outras: seria, afinal, a cozinha tida como espaço de trabalho “protegido” para as mulheres com deficiência mental? Isso nos fez pensar no trabalho de Alverga e Dimenstein (2006), que tratam dos “desejos de manicômio”, sentimentos encontrados em todas as pessoas, dentro e fora dos hospitais psiquiátricos que, movidas pelo preconceito (adquirido desde os tempos em que a loucura era encarada como fator desviante da sociedade em relação à razão) carregam o desejo de exclusão e de controle em relação às pessoas com doenças mentais.

Estariam estes “desejos de manicômio” por detrás do fato das entrevistas com estas mulheres terem de ser acompanhadas? Ou seriam estas consideradas incapazes ou receosas de falar de suas vidas com pessoas estranhas, aos olhos de sua supervisora? Por que então esse mesmo zelo não fora observado em relação a H3? Pelo fato dele ser um homem? Observamos que, embora a divisão sexual do trabalho tenha sido percebida, ela não fora explícita nas falas das PCDs entrevistadas. Nosso argumento é o de que esta situação esteja ligada à questão da subjetividade, conforme expomos a seguir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os relatos das pessoas entrevistadas mostraram que a percepção em relação à divisão sexual do trabalho e sua origem em relações desiguais de gêneros está ligada à subjetividade que, embora mediada por domínios sociais comuns é também inerente a cada pessoa. A noção de subjetividade proposta por Kergoat (1992) destacada por Hirata (2002) mostrou, nesse trabalho, como a questão social e, ao mesmo tempo, as concepções acerca das relações de gênero de cada pessoa influem na sua percepção quanto à divisão sexual do trabalho.

No caso dos homens, H1 reproduziu em seu discurso muitos dos estereótipos de gênero, enquanto H2 teve um discurso mais ameno, conciliador. Como alerta Lyra-da-Fonseca (2008), as relações de gênero devem ser encaradas como múltiplas, superando a dicotomia feminino/masculino e discutindo que tanto homens

quanto mulheres criam e são, de certa forma, “formatados” pelas construções sociais de estereótipos de gênero.

Notamos que entre os homens entrevistados, o nível de escolaridade era superior e, talvez por esta razão, eles tenham problematizado mais a questão da divisão sexual do trabalho em suas entrevistas. Para avaliar a influência das formas de deficiência apresentada por cada pessoa entrevistada em seu discurso, acreditamos que seria necessária uma equipe multidisciplinar de pesquisa, que pode ser observada para estudos futuros.

Acreditamos que as reflexões feitas ao longo do trabalho podem ajudar, de alguma forma, a pesquisadores(as) e gestores(as) organizacionais a problematizarem a questão da divisão sexual do trabalho, da deficiência e do preconceito, em suas mais diversas formas, no ambiente das organizações.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, E. **Introdução a Metodologia de Pesquisa Social**. Lavras: UFLA/FAEPE, 1999.

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: EnANPAD, 2007.

ALVERGA, A. R. D.; DIMENSTEIN, M. A reforma psiquiátrica e os desafios na desinstitucionalização da loucura. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 10, p. 299-316, 2006.

ALVESON, M.; BILLING, I. **Understanding Gender and Organization**. London: SAGE, 1997.

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, 32, 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2009.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949. p. 07-23.

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: EnANPAD, 2009.

BONOMA, T. V. Case research in marketing: opportunities, problems and a process. **Journal of Marketing Research**, v. 22, p. 199-208, May 1985.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, p. 195-204, jan./mar. 2000.

BRITO, J.; OLIVEIRA, S. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, J.F.; JARDIM, S. (Org.). **A danação do trabalho – organização do trabalho e sofrimento psíquico**. Rio de Janeiro: Te Cora, 1997. p.245-263.

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

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

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M.; BRITO, M. J. de. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, jul./dez. 2004.

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

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da História: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações e Sociedade**. v. 14, n. 41, abr/jun, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; NEPOMUCENO, M. F.; SUZANO, J. C. C.; ALMEIDA, L. A. D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33, 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2009.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. São Paulo: Cortez. 2003.

COHEN, L. et. al. Social constructionism in the study of career: accessing the parts that other approaches cannot reach. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, p. 407-422, 2004.

DEMO, P. **Desafios Modernos da Educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

DIEHL, A. A.; TATIM, D.C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DOMINGUES, J. M. **Criatividade social, subjetividade coletiva e modernidade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 1999. 268p.

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

ELIAS, N. **A sociedade de indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994. 201p.

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**, v.16, n.1, jan 2009.

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

GERGEN, K. J. The social constructionist movement in modern psychology. **American Psychologist**, v.40, n. 3, p. 266-275, 1985.

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

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

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

GRISCI, C. L. I. Dos corpos em rede às máquinas em rede: reestruturação do trabalho bancário e constituição do sujeito. **Rev. adm. Contemp.**, v..7, n.1, p. 87-108, 2003.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun 2009.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho**: um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002. Caps. 11, 12 e 13.

HIRATA, H. KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez 2007.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dia nacional da pessoa portadora de deficiência**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/7a12/você_sabia/datas/data.php?id_data=50>. Acesso em: 08 de julho de 2009.

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: EnANPAD, 2009.

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: EnANPAD, 2009.

LANCMAN, S; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, p. 79-90, 2003.

LYRA-DA-FONSECA, Jorge Luiz Cardoso. **Homens, feminismo e direitos reprodutivos no Brasil**: uma análise de gênero no campo das políticas públicas. 2008. Tese (Doutoramento em Saúde Pública). Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães - Fundação Oswaldo Cruz, 2008.

LOURENÇO, M. L. **Cooperativismo e subjetividade**: um estudo das dimensões da autogestão, do tempo e da cultura solidária. Curitiba: Juruá, 2008. 94p.

MARCONDES, W. B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L. F.; MORENO, C. R. C. O peso do trabalho "leve" feminino à saúde. **São Paulo em Perspectiva**, v.17, n.2, p. 91-101, 2003.

MOREIRA, L. B.; ONUMA, F. M. S.; BORGES, C. L. P.; MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A. O trabalho para os portadores de necessidades especiais: um caminhar pela diversidade através dos conceitos de poder, minoria e deficiência. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2, 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: EnGPR, 2009.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Lei de cotas para deficientes completa 16 anos**. 23/07/2007. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sgcnoticiaAudio.asp?IdConteudoNoticia=1187ePalavraChave=lei%20de%20cotas>>. Acesso em: 03/12/2009.

MYERS, A. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, Ano 25, n.3, 483-515, 2003.

O'DOHERTY, D.; WILLMOTT, H. Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism. **Sociology**, v. 35, n. 2, p. 457-476, 2001.

PAULILO, M. I. S. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**, n. 35, 1987.

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: EnANPAD, 2007.

PERROT, M. O trabalho das mulheres. In: PERROT, M. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

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

QUIRINO, R. FIDALGO, F. O sexo das competências e a divisão social do trabalho. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA, 1, 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: SENEP, 2008.

ROSO, A.; STREY, M. N.; GUARESCHI, P.; BUENO, S. M. N. Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. **Psicologia e Sociedade**, v.14, n.2, p 74-94, jul/dez, 2002.

SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência: nossa minoria. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, p. 501-519, 2008.

SANTOS, E. M. dos. A construção de relações mais igualitárias na categoria bancária. In: SEMINÁRIO FAZENDO O GÊNERO, 2006, Curitiba. **Anais...** Curitiba: UFPR, 2006.

SCHNEIDER, S. K.; NORTHCRAFT, G. B. Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: a social identity perspective. **Human Relations**, v.52, n. 11, 1999.

SCOTT, J. **Gênero**: uma categoria útil para análise histórica. Recife: SOS Corpo, 1989.

SCOTT, J.. O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, v.13, n.1, jan/abr, 2005.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. **Portaria SEDH nº 2.344, de 3 de novembro de 2010**. Disponível em: http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria_n_2.pdf/view Acesso em: 10 de dezembro de 2010.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**: Repertório de recomendações práticas da OIT. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. Brasília: OIT, 2006.

SHORE, L. M.; CHUNG-HERRERA, B. G.; DEAN, M. A.; EHRHART, K. H.; JUNG, D. I.; RANDEL, A. E.; SINGH, G. Diversity in organizations: where are we now and where are we going? **Human Resource Management Review**, v.19, p. 117-133, 2009.

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

SPINK, M. J. **Práticas discursivas e produção do sentido no cotidiano**. 3.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2004.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul/set, 1997.

VOLNOVICH, J. R. Subjetividade e organizações: o discurso neoliberal. In: DAVEL, E; VASCONCELLOS, J. (org.) **Recursos humanos e subjetividade**. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 1995. 260p.

WALLERSTEIN, I. **Utopística ou as decisões históricas do século vinte e um**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

WARD, J.; WINSTANLEY, D. Watching the watch: the UK Fire Service and its impact on sexual minorities in the workplace. **Gender, Work and Organization**, v.13, n. 2, Mar. 2006.

WEBB, J. The politics of equal opportunity. **Gender, Work and Organization**, v.4, n. 3, jul. 1997.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. 2. ed. Newbury Park: Sage, 1994.

Artigo:

Recebido em: 12/09/2010

Aceito em: 17/02/2011