



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA
DOUTORADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

DAVI SAMPAIO MARQUES

ENTRE O SILÊNCIO QUE REVELA E A REVELAÇÃO QUE SILENCIA: A GESTÃO
DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIAS
INVISÍVEIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

FORTALEZA

2025

DAVI SAMPAIO MARQUES

**ENTRE O SILÊNCIO QUE REVELA E A REVELAÇÃO QUE SILENCIA: A GESTÃO
DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIAS
INVISÍVEIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Administração e Controladoria da Faculdade
de Economia, Administração, Atuária e
Contabilidade da Universidade Federal do Ceará
como parte dos requisitos para obtenção do título
de Doutor em Administração e Controladoria.
Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Tereza Cristina Batista de
Lima

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M316e Marques, Davi Sampaio.
Entre o silêncio que revela e a revelação que silencia : A gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis em uma universidade pública / Davi Sampaio Marques. – 2025.
166 f. : il. color.
- Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2025.
Orientação: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.
1. Deficiências Invisíveis . 2. Gestão da Identidade Profissional. 3. Inclusão. 4. Universidade Pública. I. Título.

CDD 658

DAVI SAMPAIO MARQUES

**ENTRE O SILÊNCIO QUE REVELA E A REVELAÇÃO QUE SILENCIA: A
GESTÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIAS INVISÍVEIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Administração e Controladoria. Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Tereza Cristina Batista de Lima

Aprovado em: 08/01/2025

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a. Ana Paula Moreno Pinho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^o Dr. Augusto César de Aquino Cabral
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a. Ana Cristina Batista dos Santos
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof.^a Dr.^a. Ana Heloísa da Costa Lemos
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ)

A Deus.

À minha esposa e aos meus filhos.

À Universidade Federal do Ceará e aos servidores públicos que compõem esta instituição.

A todos que lutam por igualdade social e pela ampliação dos direitos das pessoas com deficiências no Brasil.

AGRADECIMENTOS

Essa tese foi fruto de um trabalho intenso e árduo e que necessitou esforços de todos que convivem comigo, mas posso afirmar sem sombra de dúvidas que a minha esposa Carla Antoniana é uma das principais incentivadoras e colaboradoras para que ela pudesse ser concretizada. Numa rotina com trabalho, filhos, afazeres domésticos, administração do nosso lar, das nossas metas e dos nossos sonhos, ter a chance de compartilhar com ela mais esse desafio nessa vida é uma grande dádiva dada por Deus para mim.

Agradeço também aos meus pais, que batalharam desde sempre para me dar a minha educação de base formal e os ensinamentos e formação inicial para a minha vida pessoal e profissional.

Agradeço aos meus irmãos que foram sempre incentivadores dentro do meu percurso educacional e profissional, e que sempre vibraram pelas conquistas durante a minha vida pessoal e profissional.

Agradeço aos meus filhos Gustavo e Júlia, que mesmo sem ter tanto entendimento ainda do que é realmente um curso de doutorado, com seus sorrisos, leveza, brincadeiras, danças e teimosias me encorajavam e continuar estudando, lutando e batalhando para a concretização dessa tese, visto que os filhos são, sem sombra de dúvida, um dos maiores combustíveis para propulsão prosperidade para uma família. Além disso, conviver com o Gustavo que tem 6 anos e que descobrimos que tinha diabetes tipo 1 (doença autoimune e “invisível”) quando ele tinha 1 ano e 10 meses de idade e que, ao completar seus 5 anos, descobrimos outra doença autoimune, ao investigarmos o seu diagnóstico de doença celíaca, me fez sentir um pouco de perto os desafios que são impostos a pessoas com algum tipo de deficiência invisível no seu dia a dia, sendo também luz e fonte de inspiração para a realização dessa pesquisa de doutorado.

Dentro dessa luta e militância da causa das pessoas com diabetes mellitus tipo 1, vale ressaltar, que já na reta final da construção da tese, houve a aprovação do Projeto de Lei (PL) 2687/2022, que passou a considerar as pessoas com DM1 como pessoas com deficiências para todos os efeitos legais, ampliando seus direitos e proteções legais.

Agradeço também ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria que com sua equipe de servidores docentes e técnicos sempre desempenharam com muita competência suas funções para que tanto o meu mestrado e agora o meu doutorado pudesse ser desempenhado da melhor forma. Nesse sentido, um agradecimento especial à Professora Tereza Cristina, que foi minha orientadora no mestrado e que topou novamente o desafio de me orientar

agora para a realização da minha tese de doutorado com toda a sua competência, atenção e dedicação que são suas marcas registradas. Agradeço aos demais colegas que conviveram comigo em aulas do doutorado e inclusive alguns que conviveram ainda na época do mestrado, sempre um dando força ao outro, saindo de um contexto somente competitivo que permeia muitos dos programas de pesquisas e pós-graduação.

Declaro ainda profunda gratidão à banca examinadora pelas valiosas contribuições oferecidas ao longo do desenvolvimento desta pesquisa, que enriqueceram significativamente os caminhos percorridos e os resultados apresentados.

Agradeço também aos meus colegas de trabalho da Universidade Federal do Ceará que sempre tiveram compreensão e que também incentivaram quando foi necessário durante esse tempo em que tive que me equilibrar entre minhas funções de pesquisador e de psicólogo na universidade. Nesse contexto do trabalho, não poderia deixar de agradecer e fazer uma menção especial à Professora Elidihara Trigueiro Guimarães, que foi minha chefe por mais de 5 anos na Pró-Reitoria de Assistência Estudantil, uma grande incentivadora dos meus estudos, mas acima de tudo uma grande amiga que o trabalho me proporcionou, e que nesse ano de 2024, Deus a quis mais perto dele. Obrigado, Professora Ely por tanto carinho e ensinamentos com afeto, firmeza e doçura no seu fazer dentro da universidade.

Ainda nesse contexto de luto, quero fazer outra menção uma pessoa que faleceu durante a finalização da minha pesquisa, Maria do Socorro Sampaio Vieira, minha querida tia Corra. Você foi durante toda a minha vida um exemplo de força, humildade e fé. Você passou por um período muito difícil nesses dois últimos anos lutando bravamente contra um câncer e tenho certeza de que agora está nos braços de Deus pai intercedendo por todos nós aí de cima. Tenho certeza de que ficaria muito orgulhosa com a finalização do meu doutorado. Obrigado por tudo sempre!

Agradeço ainda à Universidade Federal do Ceará e à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas que em nenhum momento se recusaram ou colocaram algum impedimento para que eu realizasse a pesquisa com servidores da instituição, e inclusive facilitando o acesso aos dados e aos servidores quando necessário. Não poderia deixar de agradecer a todos os participantes entrevistados na pesquisa, que se dispuseram com muito entusiasmo a falar sobre suas histórias durante as entrevistas e se envolveram, inclusive com muita emoção muitas vezes, em seus relatos.

Por fim, agradeço a Deus, à Nossa Senhora e ao meu anjo da guarda, que me alimentaram espiritualmente durante todo esse período, me dando foco, luz, respiros e força para o enfrentamento desse grande desafio na minha vida profissional.

“É justo que muito custe o que muito vale”
(Santa Tereza D’ávila)

RESUMO

A tese explora o tema da gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em uma universidade pública, investigando as dinâmicas de revelação e ocultação dessas condições no ambiente de trabalho. O estudo destaca como fatores sociais, institucionais e individuais interagem nesse processo, com ênfase nos impactos do capacitismo e das pressões normativas para alta produtividade, gerando desafios relacionados ao estigma e às barreiras organizacionais. A pesquisa buscou compreender como ocorre a gestão dessa identidade profissional, com objetivos voltados à análise das estratégias de revelação e ocultação e à proposição de um modelo teórico para o tema. Realizada com base em uma abordagem qualitativa interpretativa, a pesquisa contou com 22 entrevistas semiestruturadas realizadas com servidores docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC), localizada em um contexto regional marcado por desigualdades históricas e culturais que impactam as práticas de inclusão. A abordagem metodológica possibilitou a identificação de nuances que conectam as vivências dos servidores a especificidades institucionais e sociais do Nordeste brasileiro. Os dados foram analisados por meio da análise temática reflexiva com o suporte do *software* MAXQDA, permitindo identificar temas emergentes e padrões relacionados à identidade profissional e às condições que impactam na atuação desses trabalhadores. Os resultados apontaram o diagnóstico como um marco importante para a ressignificação das experiências pessoais e profissionais dos participantes. Esse marco foi identificado tanto em diagnósticos tardios, que possibilitaram a revisão de vivências passadas, quanto em diagnósticos precoces, que influenciaram trajetórias de adaptação desde a infância. As estratégias de revelação seletiva foram amplamente relatadas, moldadas por normas institucionais e percepções de estigma. Além disso, o amplo conhecimento dos impactos do diagnóstico emergiu como uma ferramenta central na elaboração de estratégias adaptativas e na promoção de transformações organizacionais. Particularmente, observou-se que diferentes tipos de deficiências invisíveis, como neurodivergências e condições imunológicas crônicas, apresentam dinâmicas distintas no processo de gestão da identidade. A pesquisa propôs um modelo teórico que integra aspectos pessoais, sociais e organizacionais. Elementos como a estratégia de redefinição da identidade profissional, a relação entre revelação e ocultação da deficiência invisível, além da adequação do desempenho e produtividade no ambiente universitário foram destacados como inovações teóricas que ampliam a compreensão sobre a gestão da identidade profissional. O modelo também aponta direções práticas para organizações interessadas em promover ambientes mais inclusivos. Entre as recomendações práticas, destacam-se o desenvolvimento de políticas organizacionais inclusivas, programas de sensibilização para lideranças e equipes, redes de apoio institucionais e o incentivo a projetos acadêmicos que promovam a visibilidade das deficiências invisíveis. Por fim, o modelo proposto se apresenta como uma ferramenta adaptável, com potencial para aplicação em outros setores organizacionais, públicos ou privados, visando fomentar não apenas a inclusão, mas também o protagonismo de trabalhadores com deficiências invisíveis.

Palavras-chaves: Deficiências Invisíveis; Gestão da Identidade Profissional; Inclusão; Universidade Pública.

ABSTRACT

The thesis explores the theme of managing the professional identity of public university employees with invisible disabilities, investigating the dynamics of disclosure and concealment of these conditions in the workplace. The study highlights how social, institutional, and individual factors interact in this process, emphasizing the impacts of ableism and normative pressures for high productivity, resulting in challenges related to stigma and organizational barriers. The research aimed to understand how the management of this professional identity occurs, with objectives focused on analyzing strategies of disclosure and concealment and proposing a theoretical model for the subject. Conducted using an interpretative qualitative approach, the research involved 22 semi-structured interviews with faculty members and administrative staff at the Federal University of Ceará (UFC), situated in a regional context characterized by historical and cultural inequalities that influence inclusion practices. The methodological framework allowed for the identification of nuances that connect the experiences of employees to the unique institutional and social specificities of Northeast Brazil. The data were analyzed using reflexive thematic analysis supported by the MAXQDA software, enabling the identification of emerging themes and patterns related to professional identity and the conditions that impact the performance of these workers. The results identified the diagnosis as a significant milestone for the reinterpretation of the participants' personal and professional experiences. This milestone was evident both in late diagnoses, which enabled a reassessment of past experiences, and in early diagnoses, which influenced adaptation trajectories from childhood. Selective disclosure strategies were widely reported, shaped by institutional norms and perceptions of stigma. Additionally, a comprehensive understanding of the impacts of the diagnosis emerged as a central tool in the development of adaptive strategies and the promotion of organizational transformations. It was observed that different types of invisible disabilities, such as neurodivergence and chronic immunological conditions, present distinct dynamics in the process of managing identity. The research proposed a theoretical model that integrates personal, social, and organizational aspects. Elements such as strategies for redefining professional identity, the relationship between disclosure and concealment of invisible disabilities, and the adjustment of performance and productivity within the university environment were highlighted as theoretical innovations that expand the understanding of managing professional identity. The model also points to practical directions for organizations interested in promoting more inclusive environments. Among the practical recommendations are the development of inclusive organizational policies, awareness programs for leadership and teams, institutional support networks, and the encouragement of academic projects that promote the visibility of invisible disabilities. Finally, the proposed model is presented as an adaptable tool, with the potential for application in other organizational contexts, both public and private, aiming to foster not only inclusion but also the empowerment of workers with invisible disabilities.

Keywords: Invisible Disabilities; Professional Identity Management; Inclusion; Public University.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Matriz dos aspectos da gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis	36
Figura 2 – Representação do processo de ocultação/revelação da identidade	41
Figura 3 – Processo definição e redefinição da identidade profissional.....	50
Figura 4 – Modelo dos códigos hierarquizados em torno das deficiências ocultas.....	71
Figura 5 – Modelo dos códigos hierarquizados em torno da identidade profissional	87
Figura 6 – Modelo dos códigos hierarquizados em torno da revelação e ocultação das deficiências	111
Figura 7 – Modelo teórico de gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis no contexto de uma universidade pública	127

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Quadro temático de análise	62
Quadro 2 – Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa.....	64
Quadro 3 – Principais achados e contribuições quanto a primeiro objetivo	85
Quadro 4 – Principais achados e contribuições quanto ao segundo objetivo específico	109
Quadro 5 - Principais achados e contribuições quanto ao terceiro objetivo específico ..	125
Quadro 6 – Contribuições do modelo teórico proposto	132
Quadro 7 – Agenda para pesquisas futuras	139

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDS	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DM1	Diabetes Mellitus Tipo 1
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IQs	Incentivos à Qualificação
MAXQDA	<i>Software</i> utilizado para análise qualitativa de dados
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PcDs	Pessoa com Deficiências
PGD	Programa de Gestão do Desempenho
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PROPESP	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Ceará
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDAH	Transtorno de Hiperatividade e Déficit de Atenção
TEA	Transtorno do Espectro Autista
UFC	Universidade Federal do Ceará
UPIAS	<i>The Union of the Physically Impaired Against Segregation</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Contextualização e problematização.....	14
1.2 Questão central e objetivos da tese.....	17
1.3 Justificativa.....	17
1.4 Tese defendida.....	20
1.5 Aspectos metodológicos	21
1.6 Organização da tese	23
2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (IN)VISÍVEIS.....	25
2.1 Marcos legais e definições	25
2.2 Diversidade e inclusão	28
2.3 Deficiências invisíveis, estigma e gestão da identidade.....	32
3 IDENTIDADE PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INVISÍVEIS	44
3.1 Identidade do trabalho e identidade profissional	44
3.2 Identidade profissional das pessoas com deficiências invisíveis	51
4 ASPECTOS METODOLÓGICOS	55
4.1 Aspectos epistemológicos.....	55
4.2 Tipologia	56
4.3 Participantes da pesquisa	57
4.4 Coleta de dados	59
4.5 Análise de dados.....	60
4.6 Temas de análise	61
4.7 Aspectos éticos.....	63
4.8 Riscos e benefícios da pesquisa	63
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	64
5.1 Conhecendo melhor os participantes da pesquisa	64
5.2 Deficiências ocultas	71
5.2.1 Diagnósticos – conhecimentos e impactos	73
5.2.2 Autonomia e independência	75
5.2.3 Múltiplas deficiências e comorbidades.....	76
5.2.4 Outras condições invisíveis.....	78
5.2.5 Suporte social ou familiar.....	80
5.2.6 Vulnerabilidades sociais e falta de suporte	81

5.2.7 Masking.....	83
5.3 Identidade profissional	86
5.3.1 Percepção de desempenho e produtividade	89
5.3.2 Estratégias de redefinição e resiliência.....	92
5.3.3 Relações no ambiente de trabalho	95
5.3.4 Percurso profissional e motivações.....	98
5.3.5 Novas atribuições	101
5.3.6 Ambivalência de sentimentos e sentimentos de frustração relacionados à profissão	103
5.3.7 Espiritualidade	107
5.4 Revelação e ocultação da deficiência.....	110
5.4.1 Aspectos e motivos para revelar	111
5.4.2 Aspectos e motivos para ocultar	116
5.4.3 Processos de revelação ou ocultação.....	119
5.4.4 Formas de revelação ou ocultação	121
5.5 Modelo teórico de gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis	126
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	135
REFERÊNCIAS	143
GLOSSÁRIO	154
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	160
APÊNDICE B - Roteiro de entrevista semiestruturado aplicado às pessoas com deficiências invisíveis que trabalham em uma universidade pública.	165

1 INTRODUÇÃO

Esta seção inicial apresenta o contexto e a relevância do tema estudado além de apresentar como se deu a construção da questão central proposta nessa tese. Ela está dividida nas seguintes subseções: contextualização e problematização – introduz os temas abordados na tese e traz o problema de pesquisa; questões norteadoras da tese e questão central – apresenta a pergunta de pesquisa e os elementos que levaram a sua construção; objetivos geral e específicos – define os objetivos da tese que são apresentados de acordo com a questão a questão central; justificativa – apresenta os elementos que reforçam a relevância e contribuições do tema pesquisado; tese defendida – com os pressupostos teóricos do estudo; aspectos metodológicos; e a organização da tese.

1.1 Contextualização e problematização

As deficiências invisíveis incluem uma variada gama de condições físicas e psicológicas que frequentemente não apresentam uma manifestação visível ou que apresentam padrões visíveis que não são claramente conectadas com uma deficiência (Santuzzi *et al.*, 2014). Há alguns exemplos do que podem ser encaradas como deficiências invisíveis e que serão adotados nesse estudo: deficiências sensoriais (baixa visão e perda auditiva parcial); doenças que atingem sistema imunológico como HIV/AIDS (vírus da imunodeficiência humana/síndrome da imunodeficiência adquirida); doenças e dores crônicas (por exemplo, diabetes e artrite reumatoide); Transtorno de Hiperatividade e Déficit de Atenção (TDAH) ou outros transtornos que causem desafios de aprendizagem ou limitações cognitivas; e transtornos mentais como o estresse pós-traumático e a depressão (Santuzzi *et al.*, 2014). Essas condições permanecem amplamente negligenciadas no ambiente de trabalho, resultando em desafios significativos para a inclusão e o bem-estar dos trabalhadores (Dias; Moreira; Silva, 2023).

Goffman (1988) aponta que indivíduos com características estigmatizantes prontamente aparentes são automaticamente avaliados de forma negativa, ou desacreditados aos olhos dos outros. Santuzzi *et al.* (2014) discutem o quanto a divulgação de uma deficiência no ambiente de trabalho pode ajudar ou atrapalhar trabalhadores que tenham deficiências invisíveis. Outros autores ampliam a discussão de como se dá o gerenciamento da identidade da deficiência entre funcionários que tenham sua deficiência facilmente identificada pelos demais ou que optem por torná-la aparente (Saal; Martinez; Smith, 2014).

Alguns autores argumentam que os indivíduos com atributos estigmatizantes escondidas estão em vantagem em relação a indivíduos com estigmas aparentes, pois eles têm a opção de evitar estereótipos negativos, preconceitos e discriminação ao não divulgar suas características (Jones, 1984). Além disso, revelar uma deficiência possibilita riscos de um tratamento negativo por outros, especialmente no local de trabalho onde a capacidade de desenvolver suas tarefas com bom desempenho são de importância primária (Santuzzi *et al.*, 2019). Essas experiências negativas provavelmente estão enraizadas no capacitismo – estereótipos, preconceitos, discriminação e opressão social em relação às pessoas com deficiências (Mello, 2016).

Além dos estereótipos gerais associados à deficiência, ter uma deficiência que possa ser ocultada acrescenta o estigma potencial de ilegitimidade pelo qual outros assumem que a alegação de deficiência é falsa e talvez uma tentativa de adquirir tratamento especial indevido (Colella, 2001; Paetzold *et al.*, 2008). Assim, a combinação entre as preocupações sobre estereótipos relacionados à competência e a percepção de ilegitimidade podem encorajar trabalhadores com deficiências ocultáveis a manter segredo sobre suas deficiências, particularmente em situações relacionadas ao trabalho (Marshall *et al.*, 2020; Santuzzi *et al.*, 2019).

Contudo, manter uma deficiência oculta apresenta custos de desempenho e bem-estar, e, de forma mais direta, ocultar uma deficiência no ambiente de trabalho faz com que o indivíduo não tenha elegibilidade para proteções relacionadas às deficiências e garantias de acomodações para desempenhar as tarefas do trabalho (Macdonald-Wilson; Fabian, 2008). Outros custos advindos com a não divulgação da deficiência com base em algumas pesquisas são: trabalhadores podem apresentar um desempenho no trabalho abaixo de seus potenciais (Butler; Baldwin; Johnson, 2006); comportamentos inesperados como pedidos de demissão podem ser indevidamente atribuídos a um mal desempenho ou aspectos da personalidade (Butterworth, 2008; Santuzzi *et al.*, 2014; Wadlington; Wadlington, 2008); maiores esforços para melhorar a reputação no trabalho por parte de quem oculta sua deficiência, desafiando o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores (Clair, Beatty; Maclean, 2005; Pachankis, 2007).

No esforço de buscar compreender como ocorre a gestão dessa identidade relacionada às deficiências invisíveis no contexto do trabalho, Tomas, Ahmed e Lindsay (2022) desenvolveram uma pesquisa que fez uma ampla varredura na literatura sobre o tema com o intuito de investigar sobre o processo de revelação ou ocultação da deficiência no ambiente de trabalho, e obtiveram como consequência o desenvolvimento de um modelo conceitual a respeito dos elementos envolvidos nesse processo.

No entendimento dos autores, há um *continuum* que vai do esconder a deficiência de forma ativa até uma ampla revelação da identidade no ambiente de trabalho, e há os seguintes componentes envolvidos na razão para revelar ou ocultar aspectos da identidade: foco em si (identidade, *status* e condição de saúde, catarse/honestidade); foco no outro (estigma e discriminação, normas sociais/visão do outro, educação e necessidade de explicações, relacionamentos); e experiência (experiências anteriores, ver outros divulgando); ambiente (confidencialidade, papel do emprego ou organização, meio ambiente do trabalho, acomodações). Nesse processo, ainda há, segundo os autores, a revelação seletiva da informação (o que revela, para quem revela e como revela), e a revelação pode ocorrer de forma forçada ou voluntária (Tomas; Ahmed; Lindsay, 2022). Abordar a gestão da identidade no trabalho está relacionado ao estudo da identidade profissional.

A identidade profissional pode ser definida como a concepção que o sujeito tem do seu eu profissional baseada nas crenças, atributos, valores, motivos e experiências (Ibarra, 1999; Schein, 1978). Ter uma carreira promissora, normalmente, está associada com o sucesso na construção da identidade profissional (Arthur; Inkson; Pringle, 1999; Hall; Zhu; Yan, 2002). Esses conceitos mais tradicionais dentro do contexto da carreira não trazem à tona alguns aspectos sociais e culturais, como por exemplo, a influência do estigma nesse processo de identificação profissional.

Estudos como o de Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) oferecem uma perspectiva aprofundada sobre a dinâmica identitária de trabalhadores com deficiências no Brasil e nos Estados Unidos, destacando como esses indivíduos constroem suas identidades em ambientes organizacionais marcados por estigmas e barreiras. Os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiências visíveis e invisíveis são exacerbados pelo capacitismo estrutural presente em muitas organizações, incluindo as universidades públicas, o que reforça os estereótipos e os empecilhos encarados pelas pessoas com deficiência (Foresti *et al.*, 2024).

Mesmo que se considere que a literatura tenha ampliado a compreensão sobre os desafios enfrentados por pessoas com deficiências invisíveis no ambiente de trabalho, ainda há lacunas sobre como essas dinâmicas se relacionam com a identidade profissional, especialmente no setor público. Estudos apontam que instituições públicas, como universidades, combinam exigências de alta performance com compromissos de inclusão, mas frequentemente reforçam práticas capacitistas que amplificam barreiras para pessoas com deficiências (Foresti *et al.*, 2024; Marques; Lima; Moreira, 2017). Além disso, a maioria das investigações concentra-se em contextos organizacionais privados ou ignora as particularidades regionais, como no caso do nordeste brasileiro, que apresenta desafios históricos e culturais que

impactam diretamente as experiências de inclusão (Moreira; Cappelle; Carvalho-Freitas, 2015; Silva *et al.*, 2024). Assim, compreender como servidores com deficiências invisíveis gerenciam suas identidades profissionais em universidades públicas emerge como tema central para aprofundar os debates sobre inclusão e desigualdade nesse setor.

1.2 Questão central e objetivos da tese

A partir do que foi exposto até aqui, tem-se a seguinte questão central da tese: como ocorre a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em uma universidade pública?

Desse modo, procurando responder essa questão central, a tese apresenta o objetivo geral de compreender como ocorre a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em uma universidade pública. Para desenvolver esse objetivo geral, a tese buscou atingir os seguintes objetivos específicos ou intermediários:

- investigar as percepções em torno das deficiências invisíveis entre servidores com deficiências ocultáveis;
- identificar as relações existentes entre as deficiências invisíveis e a identidade profissional dos servidores;
- explorar as implicações das estratégias de revelação e ocultação adotadas por servidores com deficiências invisíveis em suas atuações profissionais;
- propor um modelo teórico de gestão da identidade profissional para trabalhadores com deficiências invisíveis.

1.3 Justificativa

A diversidade da força de trabalho não é um fenômeno transitório, mas é uma realidade atual e que tende a permanecer em discussão (Byrd; Scott, 2024; Mor Barak, 2022). A economia global está movendo a diversidade para o topo de sua agenda. A imigração, migração de trabalhadores, e diferenças de gênero, religião e étnicas continuam a modificar bastante a composição da força de trabalho. Há ainda uma demanda crescente por direitos iguais para esses trabalhadores e para outros grupos, tais como trabalhadores idosos, pessoas com deficiência, obesos, *gays* e *lésbicas*, e trabalhadores com uma expressão de gênero não tradicional. As dificuldades enfrentadas para quem está gerindo uma força de trabalho

diversificada atualmente, no entanto, não resultam da heterogeneidade da força de trabalho em si, mas de uma incapacidade de gestores corporativos de compreender plenamente sua dinâmica, despojar-se de suas atitudes preconceituosas e pessoais, além de liberar o potencial criativo que pode ser incorporado com uma força de trabalho multicultural (Byrd; Scott, 2024; Mor Barak, 2022).

Ainda nessa perspectiva dos conceitos relacionados à diversidade da força de trabalho, sabe-se que ela está relacionada com a infinidade de maneiras pelas quais líderes, parceiros de negócios, funcionários, consultores, estudantes, voluntários, clientes e grupos de visitantes são comumente vistos como semelhantes e diferentes de uns aos outros em ambientes de trabalho (Byrd; Scott, 2024; Scott, 2012). As características relacionadas a essas semelhanças e diferenças incluem, mas não estão restritas ao gênero; raça; cor da pele; idade; etnia; orientação sexual; estado civil; estatuto parental; situação materna; *status* socioeconômico; dialeto (língua); inabilidades; crenças espirituais; crenças religiosas; ancestralidade; costumes culturais, normas e tradições; escolhas de culinária; cor dos olhos; cor e textura do cabelo; estilo de vestimenta; aparência profissional; altura e peso; nível educacional; experiência profissional de trabalho; experiência militar; visão de mundo; personalidade; conhecimentos, competências e habilidades; ética de trabalho; talentos criativos; comportamento; maneirismos; profissionalismo; adaptabilidade à mudança; lidar com o estresse; gerenciamento de conflitos; lidar com emoções; estilo de liderança; estilo de seguidores; títulos de ocupação; responsabilidades ocupacionais; carga horária semanal; nível de antiguidade; nível salarial; trabalho em equipes; funcionar de forma autônoma (forma do contrato de trabalho); cultivo de um ambiente de trabalho acolhedor; nível de comprometimento pessoal; grau de lealdade profissional; fornecimento de *feedback*; receber *feedbacks*; fornecer atendimento ao cliente; receber atendimento ao cliente; expressar apreciação; transmitir desaprovação; interesse profissional; interesses pessoais; experiências de vida; local em que vive; local de nascimento; estilo de vida; e opiniões políticas (Byrd; Scott, 2024; Scott, 2012).

Como se pode perceber, a ampla variedade de elementos relacionados à diversidade da força de trabalho faz que esse conceito seja complexo e que haja uma gama de possibilidades de pesquisas e aplicações possíveis. Contudo, o foco da presente pesquisa foi abordar a diversidade da força de trabalho relacionada principalmente ao campo das deficiências, e de forma mais específica ao mundo das deficiências invisíveis.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) prevê um aumento no número de pessoas com deficiências devido ao crescimento populacional, envelhecimento e aumento de condições crônicas de saúde e mentais (Granjon *et al.*, 2023). As deficiências invisíveis representam entre

setenta e oitenta por cento de todas as deficiências (Kelly *et al.*, 2023). Apesar desta prevalência, a investigação e os meios de comunicação centram-se predominantemente nas deficiências visíveis, de forma tal que o símbolo internacional da deficiência, representado por uma pessoa numa cadeira de rodas, ilustra bem esta tendência, deixando pouco espaço para as experiências da grande maioria das pessoas com deficiências que têm deficiências que podem ser ocultadas (Granjon *et al.*, 2023; Kelly *et al.*, 2023). Este foco estreito é semelhante a ver apenas a ponta do *iceberg*, onde a parte visível representa a minoria das deficiências, enquanto a vasta porção submersa representa as deficiências invisíveis que permanecem amplamente ignoradas (Granjon *et al.*, 2023). Esse possível descuido leva à falta de compreensão dos desafios únicos enfrentados por indivíduos com deficiências invisíveis (Abney *et al.*, 2022).

As deficiências invisíveis fazem referência a uma variada gama de deficiências físicas e mentais que, do mesmo modo que as deficiências visíveis, variam em suas origens, graus de severidade e podem ser episódicas ou permanentes (Atkinson, 2018; Prince, 2017). A literatura tradicional sobre emprego e deficiência não considera a questão de uma pessoa divulgar ou esconder uma deficiência de seu empregador (Prince, 2017). Do mesmo modo que divulgar implica dar início ao processo de acomodação do ambiente de trabalho e pode ser vantajoso para o empregado com deficiência, isso pode envolver uma decisão de alto risco, estando associada com desvantagens também (Atkinson, 2018; Marshall *et al.*, 2020; Prince, 2017).

Algumas pesquisas têm indicado que ter uma deficiência invisível associada a um estigma está relacionado com um baixo bem-estar psicológico (Frable; Platt; Hoey, 1998), incluindo sentimento de culpa e de vergonha (Barreto; Ellemers; Banal, 2006). Além disso, ocultar uma identidade passível de estigma pode também levar a experienciar baixos níveis de autenticidade (Bosson; Weaver; Prewitt-Freilino, 2012) e altos níveis de tensão psicológica (Chaudoir; Quinn, 2010). Não revelar pode ainda aumentar a exaustão emocional e sobrecarregar o funcionamento cognitivo dos indivíduos (Clair; Beatty; Maclean, 2005; Dejordy, 2008), que indiretamente podem contribuir para a diminuição do engajamento e provocar atitudes negativas no trabalho (Jones; King, 2014). Pesquisas relacionadas sugerem que a diminuição da autoestima e a diminuição dos sentimentos de pertença ao ocultar as deficiências podem prever menor satisfação no trabalho e comprometimento da equipe (Newheiser; Barreto; Tiemersma, 2017).

Vale destacar que, além de examinar a relação entre identidade profissional e estigma, é importante, do ponto de vista organizacional, que as empresas, como locais de gestão de carreiras contemporâneas e suas obrigações éticas e legais, ajudem seus empregados a aprenderem novas habilidades e a permanecerem com o *status* de empregáveis (Van Buren,

2003). Essa obrigação pode se tornar difícil de se assimilar com grupos estigmatizados ou estigmatizáveis (Norstedt, 2019; Prasad *et al.*, 2007). No caso de pessoas com deficiências invisíveis, observar como eles negociam os aspectos de sua identidade pessoal e profissional em relação às suas carreiras pode enriquecer essa temática (Santuzzi *et al.*, 2019).

Além do já exposto, o setor público, e especificamente as universidades públicas, são espaços de relevância singular para essa investigação, pois incorporam aspectos das políticas públicas e, em teoria, deveriam ter vanguarda nos aspectos relacionados à inclusão e diversidade (Marques; Lima; Moreira, 2017). Além disso, Silva *et al.* (2024) ainda apresentam que o recorte regional no nordeste brasileiro apresenta desigualdades históricas e culturais que podem intensificar os desafios enfrentados por indivíduos com deficiências invisíveis, o que contribui para a escolha de uma universidade pública localizada nessa região brasileira para a realização da presente pesquisa. Esta pesquisa visa preencher lacunas teóricas, conectando os debates sobre gestão da identidade profissional, inclusão e deficiências invisíveis. Ao propor um modelo conceitual adaptado à realidade de servidores com deficiências invisíveis em universidades públicas, a pesquisa buscou, por fim, avançar teoricamente e oferecer *insights* práticos para a promoção de ambientes mais inclusivos.

1.4 Tese defendida

A tese defendida neste estudo é que a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em universidades públicas apresenta uma dinâmica complexa marcada por um jogo constante entre revelação e ocultação, influenciado por contextos organizacionais e estigmas sociais (Santuzzi *et al.*, 2019). Embora as políticas de inclusão estejam formalmente presentes no setor público, práticas capacitistas persistentes, combinadas com barreiras regionais e institucionais, podem intensificar os desafios enfrentados por servidores do setor. Esses desafios demandam estratégias específicas de negociação identitária, que, por sua vez, apresentam impactos em suas experiências profissionais, bem-estar e pertencimento organizacional.

A construção dessa tese é fundamentada nos pressupostos derivados dos objetivos específicos:

- quanto ao primeiro objetivo específico, parte-se do pressuposto de que as percepções sobre deficiências invisíveis entre servidores variam significativamente, refletindo influências sociais, culturais e organizacionais. O estigma associado a essas deficiências

pode afetar a maneira como os indivíduos se percebem e são percebidos no ambiente de trabalho, criando tensões na construção da identidade profissional (Norstedt, 2019);

- a respeito do segundo objetivo, sustenta-se que as deficiências invisíveis exercem um papel central na negociação identitária dos servidores, influenciando suas escolhas de carreira, senso de pertencimento e autenticidade profissional. A relação entre identidade profissional e deficiência é mediada por fatores como pressões institucionais e a necessidade de atender às expectativas de alta performance (Mayer *et al.*, 2024);

- quanto ao terceiro objetivo específico, adota-se o pressuposto de que a decisão de revelar ou ocultar a deficiência está diretamente ligada ao contexto organizacional, às percepções de risco e às experiências anteriores com estigmas (Santuzzi *et al.* 2014; Santuzzi *et al.*, 2019). Essas estratégias impactam não apenas o bem-estar psicológico dos servidores, mas também suas relações interpessoais e a eficácia no desempenho profissional;

- quanto à proposição do modelo teórico abordado no quarto objetivo, parte-se do pressuposto de que a criação de um modelo teórico adaptado à realidade dos servidores com deficiências invisíveis pode fornecer uma ferramenta analítica e prática para promover a inclusão em universidades públicas ou até mesmo em outros contextos. Esse modelo, por estar desenvolvido a partir da fala dos próprios servidores, tende a considerar as especificidades regionais, institucionais e pessoais, propondo caminhos para minimizar as barreiras e fortalecer a gestão identitária.

1.5 Aspectos metodológicos

A pesquisa foi realizada a partir do paradigma interpretativista, e dessa forma, interessa-se pelo ponto de vista do participante em ação e não do observador (Morgan, 2005). Quanto à estratégia de pesquisa, trata-se de um estudo qualitativo interpretativo básico ou genérico, entendido como a propriedade do método de pesquisa cujo foco não é a cultura, como na pesquisa etnográfica, nem a análise de uma unidade em particular, como propõe o estudo de caso (Caelli; Ray; Mill, 2003), mas o ponto de vista e percepção dos entrevistados e suas singularidades.

Os sujeitos dessa pesquisa foram escolhidos a partir de uma população constituída de trabalhadores do setor público (servidores docentes e servidores técnicos administrativos), que atuam numa universidade pública federal localizada no Ceará, que apresentem algum tipo de deficiência invisível – deficiências sensoriais (baixa visão e perda auditiva parcial); doenças que atinjam o sistema imunológico como HIV/AIDS; doenças e dores crônicas (diabetes tipo 1

e fibromialgia, por exemplo); Transtorno de Hiperatividade e Déficit de Atenção (TDAH) ou outros transtornos que causem desafios de aprendizagem ou limitações cognitivas); e transtornos mentais como o estresse pós-traumático e a depressão (Santuzzi *et al.*, 2019). Seguindo ainda a perspectiva de Santuzzi *et al.* (2019), os participantes foram escolhidos seguindo os seguintes critérios: i) considerar que apresentam uma deficiência física ou psicológica por pelo menos 6 meses; ii) não ter deficiências visíveis aos outros; iii) ter uma limitação ou mais nas atividades de suas vidas.

A opção pela universidade se deu devido ao fato dela ser um espaço amplo de formação profissional das mais diversas áreas de conhecimento e um local que, em tese, deve prezar pela inclusão e diversidade no seu mais alto grau. Ao mesmo tempo, como uma instituição de ensino, está sempre associada com uma alta performance no que diz respeito à aquisição de conhecimento e inovações no campo da aprendizagem e tecnologias de ensino, de forma que essa busca por altos desempenhos pode de alguma forma ampliar uma perspectiva capacitista e ao mesmo tempo inviabilizar ainda mais a participação de pessoas com deficiências, sejam essas visíveis ou ocultáveis. Então, considerar como essas exigências têm sido ordenadas, tanto nas atividades-fim, a partir das perspectivas dos docentes, quanto das atividades-meio, sob o ponto de vista de servidores técnicos administrativos, foi algo que tornou a presente tese com mais singularidades a serem observadas nesse campo.

Para se chegar aos servidores, foram enviados e-mails para a lista de todos os servidores da instituição, informando a pesquisa a ser realizada, título, objetivo e público desejado para realização de entrevistas e dados de contato do pesquisador, solicitando que preenchessem um cadastro inicial num formulário do *google docs* caso tivessem interesse em participar, indicando se eram servidores técnicos ou docentes, os tipos de deficiências invisíveis que tinham e seus dados para contato e possível agendamento de entrevistas. Além desse método, a partir do conhecimento prévio de alguns servidores com deficiências invisíveis por parte do pesquisador, foram realizadas entrevistas iniciais já com sujeitos que foram também informantes-chaves para tentar se obter possíveis outros servidores com deficiências ocultas dentro do perfil necessário para a realização da pesquisa.

Quanto aos meios, tratou-se de uma pesquisa de campo, com o uso de entrevistas. A técnica de coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com um roteiro semiestruturado elaborado a partir dos referenciais teóricos adotados para elaboração da tese. Os dados foram analisados utilizando o software MAXQDA, com a aplicação análise temática reflexiva de Braun e Clarke (2019). Essa metodologia enfatiza o papel ativo do pesquisador na construção de temas, reconhecendo que os temas não emergem passivamente dos dados, mas são

construídos a partir de interações entre os dados, o referencial teórico e a subjetividade do pesquisador (Braun; Clarke, 2019). Essa abordagem possibilitou identificar tanto padrões teóricos previamente definidos quanto temas novos emergentes, que ampliam a compreensão sobre a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis.

A análise reflexiva permitiu uma compreensão com maior profundidade das experiências relatadas pelos participantes, explorando dimensões como a percepção em torno de suas deficiências invisíveis, as dinâmicas de gestão da identidade profissional e as estratégias de revelação e ocultação de deficiências. Tal abordagem proporcionou um panorama mais ampliado e alinhado aos objetivos da pesquisa.

1.6 Organização da tese

Diante da síntese dos aspectos metodológicos propostos, são apresentados aqui nessa subseção como a tese está organizada, que teve como base fundamental o processo de gestão da identidade profissional de pessoas com deficiências invisíveis em uma universidade pública.

A tese está dividida da seguinte forma: i) introdução onde está elencado o que foi trazido até então, focando na contextualização do tema, os objetivos, a justificativa, os aspectos metodológicos e a estrutura geral da tese; as seções relacionadas ao referencial teórico da tese, que foram divididas em duas seções. A primeira seção da parte teórica está relacionada ao campo das pessoas com deficiências invisíveis, com os conceitos iniciais a respeito do tema e foco nos aspectos legais, além do estudo da diversidade e da inclusão, discutindo-se a relevância da diversidade e da inclusão no contexto das deficiências invisíveis; a discussão em torno das próprias deficiências invisíveis e a delimitação do campo, apresentando o campo de estudo das deficiências invisíveis, diferenciando-as de outras formas de deficiência e destacando suas características específicas; e por fim a gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis, com o intuito de explorar as estratégias de gestão da identidade adotadas por pessoas com deficiências invisíveis. Essa última subseção está dividida em dois tópicos: identidade e estigma, onde se discute-se relação entre identidade e estigma, buscando compreensões em torno de como o estigma pode afetar a autoimagem e a percepção social das pessoas com deficiências invisíveis; e a gestão da identidade da pessoa com deficiência invisível, que se desenvolve nas pesquisas relacionadas ao gerenciamento da identidade das pessoas com deficiências invisíveis no dia-a-dia e principalmente no contexto das organizações, incluindo estratégias de revelação ou de ocultação da deficiência.

A segunda seção do referencial teórico está focada na identidade profissional das pessoas com deficiências invisíveis, apresentando as seguintes subseções: identidade do trabalho e identidade profissional, que apresenta as diferenças entre identidade do trabalho e identidade profissional, fornecendo uma base teórica para a análise subsequente; e a identidade profissional das pessoas com deficiências invisíveis, onde são exploradas pesquisas que relacionam o campo das pessoas deficiências e a construção e gestão da identidade profissional, destacando desafios e estratégias específicas adotadas por esses indivíduos dentro de seus contextos de vida.

A tese ainda apresenta as seções de metodologia, apresentação e análise dos resultados, considerações finais e referências.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (IN)VISÍVEIS

Essa seção aborda alguns conceitos relacionados às pessoas com deficiências visíveis e invisíveis. A primeira subseção diz respeito aos aspectos legais e dados a respeito desse público no Brasil. A segunda subseção elenca os aspectos relacionados à diversidade e inclusão, com maior foco à inclusão de pessoas com deficiências. A terceira subseção apresenta os conceitos mais relacionados ao campo das deficiências invisíveis, do estigma e da gestão da identidade da pessoa com deficiência invisível.

2.1 Marcos legais e definições

As pessoas com deficiências são um público que normalmente já vive à margem do mundo das organizações e do trabalho de uma maneira geral, por razões concentradas na maior parte das vezes no capacitismo – estereótipos, preconceitos, discriminação e opressão social em relação às pessoas com deficiência (Mello, 2016). Sabe-se que essa é uma questão complexa e que não envolve somente uma causa. O Brasil apresenta um arcabouço legal, que inclui a lei de cotas, o estatuto da pessoa com deficiência, dentre outras diversas leis que buscam tentar reduzir algumas desigualdades históricas vivenciadas por esse grupo de minorias, muitas vezes estigmatizados e marginalizados na sociedade brasileira.

Nesse sentido, de acordo com o Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (PNAD Contínua) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade do país (ou 8,9% desse grupo etário) tinham algum tipo de deficiência (Brasil, 2022). Ainda referente à essa pesquisa, no terceiro trimestre de 2022, a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto entre as pessoas sem deficiência essa taxa foi de 4,1%. Apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o Ensino Médio, enquanto 57,3% das pessoas sem deficiência tinham esse nível de instrução. E quanto à taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência, ela foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa era de apenas 29,2%. Vale ressaltar que a desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior, de forma que a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência.

Com relação ao nível de ocupação, o das pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%). Além disso, cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto

para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%. O rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas com deficiência foi de R\$1.860, enquanto o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência era de R\$ 2.690 (Brasil, 2022). Considerando que há deficiências invisíveis e que a revelação dessa deficiência nem sempre é feita, podemos avaliar que pode ser um dado subnotificado.

As denominações acerca da pessoa com deficiência sempre foram alvo de debates e levaram a diversas interpretações ao longo do tempo. De acordo com Sassaki (2003), não houve ou haverá um único termo correto, que seja definitivo em todos os tempos e espaços. Para o autor, isso ocorre pelo fato de que, a cada época, são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade, de tal modo que esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuam algum tipo de deficiência.

No Brasil, no final da década de 1990, a expressão ‘pessoa portadora de deficiência’ foi oficializada por meio do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Alguns anos depois, essa mesma expressão foi reafirmada no Decreto-lei nº 5.296, de junho de 2004, o qual considera pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla. Outra denominação, que foi frequentemente utilizada na década de 1990, e que ainda é muitas vezes utilizada atualmente, é ‘pessoa com necessidades especiais’. Essa denominação tem origem em 1994, com a Declaração Internacional de Salamanca, que definiu, no âmbito da educação, o conceito de ‘pessoas com necessidades educacionais especiais’ como toda criança e jovem cujas necessidades educacionais especiais se originam em função de deficiências ou dificuldades de aprendizagem (Hazard; Galvão Filho; Rezende, 2007).

Nesse sentido, a utilização da expressão ‘pessoa com necessidades especiais’ e sua variação ‘portador de necessidades especiais’ pode ser considerado como um uso indevido do texto da declaração. Tanto é que ela tem como objetivo principal estabelecer princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais, e avoca o documento das Nações Unidas acerca das ‘Regras Padrões sobre Equalização de Oportunidades para Pessoas com Deficiências’, de 1993, o qual demanda que os Estados assegurem que a educação de pessoas com deficiência seja parte integrante do sistema educacional, demarcando, portanto, o uso da denominação ‘pessoa com deficiência’.

De acordo com Sassaki (2003), os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, incluindo os do Brasil, fecharam a questão desde esse momento e querem ser chamados de ‘pessoas com deficiências’ nos mais variados idiomas (nomenclatura que ainda prevalece atualmente). Segundo Hazard, Galvão Filho e Rezende (2007), esta última é a expressão

preferida pela maior parte do movimento brasileiro da área da deficiência, que a julga mais respeitosa desde que considera a deficiência como uma característica que apenas se acrescenta à pessoa, e não a diminui. De todo modo, nada impede que uma nova nomenclatura seja utilizada, acompanhando a mudança de valores e normas sociais. Nesse sentido, em 25 de agosto de 2009, o Decreto nº 6949 promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU – Organização das Nações Unidas e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Em seguida, em 6 de julho de 2015, é instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como Estatuto da Pessoas com Deficiência. O estatuto reúne todo o contexto de direitos da PcDs, dando maior ênfase no papel do Estado e da sociedade para a garantia da inclusão. Além disso, propicia uma ampliação da visão sobre a deficiência, que, sempre que se fizer necessário, deve ser avaliada de forma biopsicossocial, por equipe multiprofissional e interdisciplinar, como já preconizado desde a convenção em 2007 (Bender, 2017).

Vale ressaltar o próprio conceito de pessoa com deficiência apresentado no estatuto, que considera a pessoa com deficiência aquela que possua impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e que, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015). Nessa perspectiva, pode-se vislumbrar que a deficiência está focada não somente no indivíduo, mas na sociedade como um todo através das barreiras (sejam físicas ou atitudinais) que, em interação com a pessoa com deficiência, podem impedir ou atrapalhar a sua inclusão social.

Dentro desse campo dos aspectos legais, vale mencionar, por fim, a respeito do cordão de fita com desenhos de girassol, um símbolo de identificação para pessoas com deficiências não aparentes (ou invisíveis) no Brasil, promovendo a conscientização e o respeito aos direitos garantidos, como atendimento prioritário, por exemplo. Ele foi instituído pela Lei nº 14.624, altera o Estatuto da Pessoa com Deficiência e representa um importante passo dentro do processo de inclusão e conscientização em torno das deficiências invisíveis. Não há obrigatoriedade em seu uso, e o fato de utilizá-lo, não substitui a apresentação de documento comprobatório de deficiência quando necessário (Brasil, 2023). Essa iniciativa está em consonância com um movimento global de reconhecimento e apoio às deficiências ocultas, assegurando que todos tenham as mesmas oportunidades de serem assistidos e respeitados em suas necessidades (Hendry *et al.*, 2022). Contudo, por ser instituída há pouco tempo, ainda há necessidade de se investigar como tem sido a aceitação e uso desse cordão entre as pessoas com deficiências ocultas.

2.2 Diversidade e inclusão

Estudar a respeito das pessoas com deficiências, sejam essas visíveis ou invisíveis, é pesquisar a respeito do diverso, do diferente, ou seja, de traços distintos relacionados a esse coletivo. Além disso, abordar a respeito dessas diferenças, no contexto do trabalho, ou da sociedade de modo mais amplo, implica uma discussão dos processos de inclusão dessas pessoas nesse campo. Dessa forma, essa subseção apresentará alguns conceitos relevantes relacionados à diversidade e à inclusão no campo organizacional.

Fleury (2000) conceitua a diversidade como a mistura de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Em tais sistemas coexistem grupos de maioria e de minoria. A autora enfatiza que os grupos de maioria são os grupos cujos membros, historicamente, obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros. É sempre válido destacar que esse conceito de minoria está relacionado a um critério social e não numérico, de tal forma a diversidade sempre se refere ao grupo que ‘foge’ à norma social. Fleury (2000, p. 21), ao discorrer sobre a gestão da diversidade cultural nas empresas, afirma que seu objetivo principal é “administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria”.

A autora enfatiza que esse processo pode ocorrer por meio de políticas de recrutamento que incorporem os critérios relacionados à diversidade cultural do mercado de trabalho. Porém, mesmo com a crescente representatividade de grupos diversos nas organizações de trabalho, a exclusão desses grupos dos círculos de influência é o que os impedem de contribuir e fornecer benefícios com seus envolvimento nos locais de trabalho. Alimentados por movimentos da população e da economia global, o número e os tipos de grupos marginalizados e discriminados continuam a aumentar (Mor Barak, 2015). Assim, na última década, tem ocorrido um crescente aumento da preocupação com a discriminação no trabalho. Muitos países proibiram a discriminação no trabalho que seja relacionada a gênero, raça e etnia. Outros foram mais longe e proibiram também a discriminação baseada em outras características, como idade, casta, classe social, orientação sexual e deficiências (Mor Barak, 2022).

A diversidade é um conceito multidimensional que abrange diferenças individuais, étnico-raciais, de gênero, de orientação sexual, de gerações, de classes sociais, das capacidades físicas e mentais, da família, da religião, regionais, profissionais, políticas e de outras afiliações pessoais (Igboanugo; Yang; Bigelow, 2022; Konrad, 2006; Mor Barak, 2022). Tais

características geralmente estão categorizadas como visíveis e invisíveis (D'amário; Fonseca; Soranz, 2009; Maccali *et al.*, 2015). Quanto à diversidade da força de trabalho, ela não diz respeito às diferenças antropológicas entre indivíduos que os fazem especiais ou únicos. A diversidade trata sobre o pertencimento a grupos que são diferentes de qualquer outro grupo que seja considerado o padrão principal numa sociedade. Em essência, o tema aborda sobre a suscetibilidade à discriminação e as consequências negativas no emprego como resultado de associações (ou de não associações) com determinados grupos de identidade social (Mor Barak; Cherin; 1998; Mor Barak, 2015).

Lidar com a diversidade no mundo das empresas diz respeito a um paradoxo em suas realidades, pois de um lado, grupos formados por pessoas com diferentes dimensões de diversidade estão mais propensos em gerar conflitos intergrupais, tensões e desconfianças (Hanashiro; Carvalho, 2005). Há uma probabilidade de que os conflitos intergrupais estejam relacionados a situações de competição, não uma competição por recursos, mas para garantir um posto mais alto, prestígio ou *status* (Tajfel, 1982). Para este autor, há ainda uma grande quantidade de evidências de que membros de grupos que se encontram há séculos na parte inferior da pirâmide social às vezes exibem o fenômeno de ódio para si próprio ou de autodepreciações. Por outro lado, essa diversidade de grupos, pessoas e ideias pode proporcionar novas ideias, produtos e perspectivas para implementar melhor as ações das empresas (Mor Barak, 2022).

As diferenças de identidade individuais, sejam físicas ou culturais, interagem com uma variada gama de fatores individuais, grupais e organizacionais (o clima da diversidade) de modo a determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais (satisfação, identificação organizacional, envolvimento no trabalho e variáveis de desempenho) e organizacionais (qualidade de atendimento, menor rotatividade, lucro e qualidade do trabalho) (Cox, 1994). É nesse contexto que surge a necessidade de gerir tal diversidade de forma que se possa atingir a redução de suas desvantagens e maximizar suas vantagens para indivíduos, grupos, empresas e sociedade (Cox, 1994; Fleury, 2000; Mor Barak, 2022).

A inclusão emergiu como um conceito nuclear na relação com a diversidade. Particularmente, é considerado pelos gestores como uma abordagem-chave em benefício da diferença e, de muitas formas, representa uma bandeira levantada pelas práticas contemporâneas de diversidade. A compreensão de como a inclusão está relacionada com a diversidade, o que é a inclusão e como ela opera são conceitos que nem sempre estão colocadas com evidência na literatura (Ferdman; Deane, 2014).

Enquanto o conceito de inclusão ganha proeminência em conexão com a diversidade nas organizações, ele foi desenvolvido inicialmente e usado extensivamente no campo da educação, particularmente em crianças com dificuldades de aprendizagem, e mais tarde expandido em relação às pessoas com deficiência de um modo geral. Todavia, a inclusão nas organizações passou buscar criar ambientes de trabalho e processos que funcionassem para todos, por meio de todos os tipos de diferenças, ao invés enfatizar a assimilação (Ferdman; Deane, 2014). De todo modo, na prática essas diferenças são normalmente associadas às pessoas com deficiências, que apresentam características físicas, sensoriais, intelectuais e/ou comportamentais diferentes, destoando de um ideal de perfeição humano (Goffman, 1988; Pereira; Bizelli; Leite, 2017).

Para se sentir incluído num grupo de trabalho, um indivíduo precisa ter duas necessidades complementares satisfeitas: pertencimento e singularidade (Shore *et al.*, 2011). Promover um senso de pertencimento é essencial, mas se o indivíduo tiver que renunciar suas características singulares não experimentará a verdadeira inclusão (Mor Barak, 2015). Ampliar a representação da diversidade e alcançar a inclusão da força de trabalho é um processo que ocorre em dois estágios, em que cada um influencia o outro de maneira circular. O primeiro estágio é o chamado ‘reativo’ – as organizações recrutam e empregam uma força de trabalho mais diversa; o segundo é o ‘proativo’ – as organizações investem esforços na gestão da diversidade para promover inclusão e a eficácia organizacional (Mor Barak; Travis, 2009).

A concepção inclusão-exclusão no local de trabalho se refere à sensação individual de ser parte de um sistema organizacional tanto no aspecto formal – através do acesso à informação e aos canais de tomada de decisões – como no informal – onde as informações são extraídas, e as decisões tomam lugar informalmente (Mor Barak, 2022). Além disso, a inclusão requer um nivelamento do campo de jogo e de oportunidades proporcionadas através de práticas organizacionais e gerenciais que ofereçam perspectivas reais de acesso igual a oportunidades valiosas para funcionários que pertençam a grupos de identidade social que vivenciam maior discriminação (Shore; Cleveland; Sanchez, 2017).

Sherbin e Rashid (2017) apresentam que a diversidade sem inclusão não tem sentido, de modo que as empresas podem perder conexões cruciais relacionadas à atração e participação de talentos diversos, à inovação e ao crescimento dos negócios. As autoras ilustram esse ponto através de um pensamento apregoado por uma consultora de diversidade, Vernã Myers, que coloca a diversidade como ser convidado para a festa e a inclusão como ser convidado a dançar (aqui vale destacar que a pessoa pode se sentir mais incluída sem dançar). Apontam ainda que

a diversidade, em si, é algo associado a números, sendo fácil medir e uma simples questão de pessoal, mas que quantificar sentimentos de inclusão é algo mais complexo.

Assim, Ferdman *et al.* (2009) afirmam que o construto da inclusão pode ser explorado a partir de dois componentes: o comportamento inclusivo e a experiência de inclusão. O primeiro diz respeito às condutas manifestadas por uma pessoa e pelo seu grupo de trabalho, junto com as políticas organizacionais e os procedimentos, que proporcionam (ou podem proporcionar) um clima inclusivo. O segundo é o estado psicológico por parte de um indivíduo que o faz se sentir incluído. Para esses autores, as pesquisas têm demonstrado que, se as pessoas percebem que são valorizadas, cuidadas e incluídas no grupo de trabalho e na organização, expressam mais afetos positivos, apresentam um maior nível de envolvimento na organização, são mais satisfeitas e inovadoras, e aumentam a identificação com o trabalho que fazem (Ferdman *et al.*, 2009).

Ferdman *et al.* (2009) apresentam os seguintes elementos relacionados ao conceito de experiência de inclusão:

- i) Envolvimento/Engajamento no grupo de trabalho: inclui o quanto os indivíduos participam de seus grupos de trabalho, assim como os sentimentos de pertencimento e de ter acesso suficiente à informação e aos recursos necessários para cumprir com suas obrigações de trabalho;
- ii) Influência no processo de tomada de decisão: percepção que os empregados têm de que podem afetar os processos de decisão no grupo de trabalho, tendo voz, sendo escutados e sentindo como se tivessem efeito também nos componentes da experiência de inclusão. Isso possibilita que os indivíduos se sintam importantes para a organização e percebam que apresentam status dentro do grupo de trabalho;
- iii) Sentir-se valorizado: focaliza a sensação de que uns se importam com os outros dentro de um grupo, enquanto indivíduos e membros representantes de um grupo de identidade social específico. Isso se estende para além do valor funcional, compreendendo uma sensação fundamental de ser reconhecido e apreciado enquanto ser humano, mesmo que seja diferente de outros no grupo.
- iv) Autenticidade: diz respeito a capacidade de ser você mesmo no trabalho, incluindo o sentimento de que é possível ser genuíno e honesto nas conversas com os outros membros do trabalho, que não requerem que se esconda involuntariamente partes relevantes de você mesmo ou de como os outros o percebem. Ter a liberdade de se desviar de normas grupais e “pensar fora da caixa” são exemplos desse elemento.

v) Reconhecendo, atendendo e honrando a diversidade: através do reconhecimento, atendimento e valorização de sua diversidade, o grupo pode criar processos mais fluidos de comunicação e integração. Refere-se também ao grau em que os membros do grupo procuram múltiplas perspectivas de cada um dos membros. Há assim uma maior probabilidade de se apresentarem mais oportunidades de se interagir de forma positiva, justa e construtiva com cada um, sem preconceitos e sem recorrer a estereótipos.

Todos esses elementos constituem a experiência psicológica da inclusão, podendo ser analisados no nível individual e grupal das organizações. Ferdman (2017) ressalta que a inclusão é um processo e uma prática que envolve trabalhar com a diversidade como um recurso; em organizações e sociedades inclusivas, as pessoas de todas as identidades e muitos estilos podem ser completamente elas mesmas e contribuir para a grande coletividade, com a valorização de todos os seus membros.

2.3 Deficiências invisíveis, estigma e gestão da identidade

E com relação às pessoas com deficiências invisíveis, como essas preferem ser chamadas? Será que existe diferenças? Se suas deficiências são invisíveis, ao optar por não definir uma nomenclatura, será que não é uma forma de se protegerem de rótulos e preconceitos associadas a tal definição ou nomenclaturas envolvidas? As deficiências ocultas (escondidas) não são visíveis ou aparentes aos outros de diversas maneiras complexas variando com a natureza da deficiência e podendo incluir doenças crônicas e suas condições de saúde, deficiências relacionadas à aprendizagem, ou problemas ocasionados por saúde mental (Sapir; Banai, 2024). Vale ressaltar que as experiências de pessoas com deficiências ocultáveis são distintas daqueles indivíduos com outras deficiências (visíveis), primariamente por conta da forma como encaram a escolha de revelar ou não revelar suas deficiências. Pesquisas mostram que indivíduos com deficiências ocultas, incluindo estudantes, frequentemente retêm informações sobre a extensão e o impacto de suas deficiências para evitar a exclusão social e estigma, ou podem escolher se passarem por pessoas sem deficiências (Olney; Brockelman, 2003; Sapir; Banai, 2024; Stanley *et al.*, 2011).

Existem muitos tipos de deficiências invisíveis, incluindo, dentre outras: transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, deficiências de aprendizagem, deficiências psicossociais (mais comumente denominados doenças ou transtornos mentais), deficiências invisíveis que têm condições flutuantes (por exemplo: síndrome da fadiga crônica e condições relacionadas a dores como a Ehler-Dahnlos (Mullins; Preyde, 2013; Vergunst; Swartz, 2022). McLeod (2023)

destaca a deficiência invisível como uma dimensão da inequidade social – a distribuição desigual de recursos valiosos através de grupos sociais. A estratificação de recursos de interesse está dividida em oito grupos: econômico, poder, capital humano, cultura, social, honorífico, civil e ativos físicos (Grusky; Ku, 2008).

Pessoas com fácil acesso aos recursos navegam com maior facilidade em suas rotinas diárias e instituições sociais (Mcleod, 2023). A autora apresenta, entretanto, que as pessoas com deficiências invisíveis estão em desvantagem em cada uma dessas áreas, e, quando se tornam adultas, crianças com déficit de atenção, autismo, distúrbios de aprendizagem, e problemas comportamentais e emocionais apresentam menor possibilidade de conseguirem se graduar, assim como terão menos chances de conseguirem emprego, e mesmo os que conseguem empregos, terão menores salários, e serão mais propensos a viverem na pobreza, principalmente se já forem oriundos de famílias em vulnerabilidade social. Além disso, também apresentam menor possibilidade de se casarem e muitas vezes irão morar sozinhas e com menos redes sociais de interação e de apoio.

Ainda nessa esfera, Prince (2017) aborda a respeito de algumas nomenclaturas e conceitos relacionados ao tema das pessoas com deficiências, mais especificamente daquelas que são invisíveis: as deficiências invisíveis referem-se a condições de saúde que não identificadas visualmente (pelo menos a princípio), como certas condições de saúde mental, doenças crônicas ou distúrbios sensoriais; as deficiências episódicas são aquelas caracterizadas por períodos flutuantes de bem-estar e limitações com sintomas presentes, podendo ser temporárias ou permanentes, como certas condições de saúde mental; e as deficiências psicossociais englobam condições relacionadas à saúde mental e a vícios, muitas vezes não óbvias para os outros, como dependência de álcool, transtorno bipolar, depressão, entre outros.

Nesse sentido, dentro do grupo de pessoas com deficiências, deve-se enxergar e abordar um subgrupo de indivíduos normalmente esquecidos ou invisibilizados, por terem deficiências consideradas invisíveis ou pelo menos não aparentes num primeiro momento. E no campo da diversidade e da inclusão no local de trabalho, esse grupo enfrenta desafios próprios de sua condição que diz respeito à decisão de revelar a sua deficiência invisível e as possíveis implicações desse fenômeno no seu bem-estar e desempenho profissional (Santuzzi *et al.*, 2014). Esses aspectos se relacionam com a identidade das pessoas com deficiências invisíveis, e de modo mais específico com a gestão da identidade. Antes adentrar nessa temática, é válido discutir sobre o próprio conceito de identidade e alguns de seus elementos.

A noção de identidade como construção pessoal começou com estudos sobre adolescentes (Johnstone, 2004). Erikson (1959, 1968) discutiu os vários estágios pelos quais os

adolescentes com desenvolvimento típico passam na negociação entre si e sua identidade. Vale destacar que duas correntes da teoria da identidade um tanto diferentes foram desenvolvidas. A primeira centra-se nas ligações das estruturas sociais com as identidades, e a segunda centra-se no processo interno de auto verificação (Striker; Burke, 2000). Esses autores apresentam, todavia, que cada uma dessas vertentes é relevante e se complementam, pois cada uma fornece um contexto para a outra: a relação das estruturas sociais com as identidades influencia o processo de auto verificação, enquanto o processo de auto verificação cria e sustenta estruturas sociais.

Silva (2009) apresenta uma discussão com as diferenças conceituais entre a subjetividade, a individualidade, a personalidade e a identidade na psicologia brasileira. Termos que muitas vezes são tratados como sinônimos, mas apresentam diferenças que serão pontuadas aqui para colaborar com as referências até então adotadas. Segundo a autora, a subjetividade é o processo pelo qual algo se torna constitutivo e pertencente ao indivíduo de modo singular, tratando-se do procedimento básico que possibilita a construção do psiquismo. A individualidade estaria ligada à herança biológica do indivíduo, sendo uma das bases para a construção da personalidade, e constituindo o sistema psicológico integrado que possibilita a formação do eu. Por fim, a autora apresenta que a identidade é compreendida como metamorfose do eu, e foi elaborada numa tentativa, no Brasil, de substituir o termo personalidade que, supostamente, estaria contaminado por correntes teóricas vinculadas a práticas reacionárias dentro da psicologia. Nesse sentido, o conceito de identidade revela-se dinâmico e complexo, na medida em que está relacionado com as definições e construções do indivíduo que está sujeito a redefinições e transformações de si.

Quanto ao conceito de identidade para pessoas com deficiência, trata-se de uma discussão foi atualizada quando se iniciou uma abordagem do modelo social de deficiência, pois nos modelos anteriores (moral e biomédico) as pessoas com deficiência eram vistas como pessoas loucas, com doenças médicas, objetos de caridade e seres desviantes (Johnstone, 2004; Mota; Bousquat, 2021). Trazendo à tona alguns acontecimentos históricos nesse sentido, havia uma tendência na Europa nos anos 1600 de deportar pessoas com deficiências (Foucault, 1977). Posteriormente, quando as deficiências sensoriais, físicas e cognitivas eram foco da atenção médica, centros institucionais foram construídos na Europa e mais tarde nos Estados Unidos (Johnstone, 2004). Algumas destas instituições, embora expostas como de natureza abusiva na década de 1960 (Blatt; Kaplan, 1966), ainda existiam nos anos 2000 (Taylor, 2001). A concepção de que pessoas com diversas deficiências são seres quebrados que precisam de reparos (Shapiro, 1994) e que a ciência correta resolveria o problema dominou o discurso sobre

deficiência na América do Norte e na Europa até as décadas de 1960 e 1970 (Cook, 2000; Ware, 2001).

Essa concepção da identidade da pessoa como deficiência como algo anormal é justamente a representação do modelo biomédico de deficiência (França, 2014). Nesse sentido, “a medicina passa a ser o campo de conhecimento privilegiado e de mais impacto na vida das pessoas com deficiência” (França, p. 110, 2014). O autor apresenta que o tratamento médico da deficiência consistia essencialmente na reclusão social e experimentação, dando início ao chamado Paradigma da Institucionalização da Deficiência no que diz respeito à relação entre as pessoas com deficiências e a sociedade. O modelo biomédico de deficiência fez surgir então a Ideologia da Normalização, que se baseia na crença de que, por meio da habilitação e reabilitação, deve-se proporcionar às PcDs serviços que ajam sobre seus corpos para que executem funções mais próximas possíveis do normal (França, 2014; Mota; Bousquat, 2021).

Não é possível abordar a identidade da pessoa com deficiência sem mencionar os estudos de Goffman (1988), que expôs argumentos sobre estigma e o que denominava identidade estragada. Seu exame sociológico das trocas interpessoais entre pessoas com uma variada gama de desvios da norma (aparência fora do padrão, antecedentes criminais, histórias de desemprego e com várias deficiências) demonstrou que a diferença era frequentemente equiparada ao desdém, à indiferença ou ao medo pela sociedade em geral. No campo das pessoas com deficiências, elas eram muitas vezes vistas como a própria deficiência, colocando a pessoa com deficiência na posição de tomar medidas, às vezes até extremas, ou comportamentos para esconder a deficiência ou de se juntar a outros indivíduos igualmente estigmatizados em grupos de apoio ou de solidariedade.

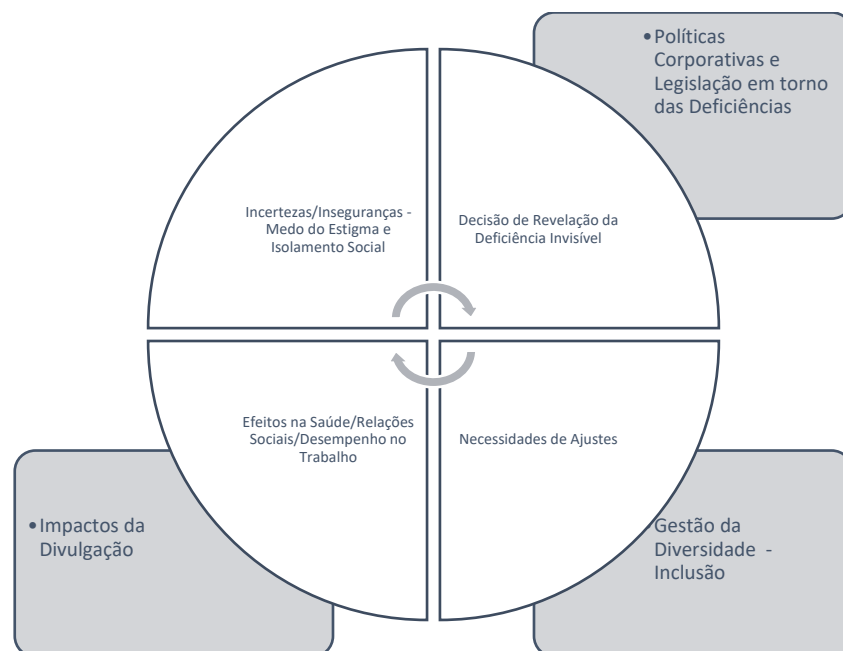
Em resposta à delimitação de modelos e experiências com deficiência, um movimento no final do século XX começou com a intenção de transferir a experiência da deficiência de volta para as próprias pessoas com deficiências (Johnstone, 2004). Segundo o *Fundamental Principles of Disability* (Upias, 1976), a deficiência (*disability*) é uma situação de opressão em razão de condições sociais específicas, vivenciadas por imposição àqueles que possuem um corpo com lesão (*impairment*). De cunho estritamente sociológico, tal definição se consolidou sobre o nome de Modelo Social da Deficiência e passou a alimentar politicamente a luta de movimentos sociais das pessoas com deficiências, principalmente no contexto europeu (França, 2014).

Uma consequência desse novo modelo de deficiência é a noção de identidade de deficiência como uma construção pessoal e política, algo que proporcionou um papel vital no

empoderamento das pessoas com deficiência para abandonarem papéis de dependência e afirmarem-se na sociedade (França, 2014; Lifchez e Winslow, 1981; Shapiro, 1994).

Vale pontuar mais uma vez que, como abordado por Santuzzi *et al.* (2014), as deficiências invisíveis, ao contrário das visíveis, não são imediatamente aparentes para os outros. Esses autores ainda apresentam que esta ocultação pode levar a uma série de resultados negativos, desde o aumento do *stress* e do isolamento, a redução da satisfação no trabalho e taxas de rotatividade mais elevadas. Essa decisão de divulgar tal condição no trabalho é repleta de incertezas e acaba tendo um caráter bem individual e pessoal, pois pode impactar não apenas a saúde e as relações sociais do indivíduo, mas também o desempenho geral do indivíduo e da organização (Santuzzi *et al.*, 2014).

Figura 1 – Matriz dos aspectos da gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis



Fonte: Realizada pelo autor com base em Santuzzi *et al.* (2014).

A partir do observado na Figura 1, é possível perceber com mais clareza a complexidade do processo de revelação da identidade relacionada à deficiência invisível no contexto do trabalho. O processo da não revelação pode gerar um ciclo difícil de quebrar para quem está vivenciando tal ocultação, pois a pessoa com deficiência invisível pode, por exemplo, temer repercussões negativas a respeito de uma possível divulgação, como o enfretamento de

preconceitos, críticas, julgamentos ou até mesmo demissão, aumentando ainda a mais necessidade de tornar isso um segredo único (Santuzzi *et al.*, 2014). Esse processo pode levar o indivíduo para um caminho de isolamento no trabalho, gerando efeitos na sua saúde mental, baixo desempenho no trabalho, e redução de suas relações sociais, podendo acarretar prejuízos para a organização também. Como se pode visualizar na figura, as políticas corporativas podem exercer uma influência (seja positiva ou negativa) nesse processo, assim como também legislações a respeito das pessoas com deficiências (visíveis e invisíveis).

Dentro do espectro das deficiências invisíveis, ainda há aquela mais invisíveis: se a deficiência for perceptível em algum momento, a decisão de divulgar poderá ser mais simples (Norstedt, 2019). Ainda discorrendo sobre tais aspectos, a autora apresenta outros elementos relevantes que podem ser mediadores para a divulgação das deficiências no ambiente do trabalho: o estigma, sendo algo que pode impor um medo de ser julgado ou tratado de forma diferente por causa da deficiência; necessidade de adaptações: caso a pessoa precise de providências especiais no trabalho devido à sua deficiência, poderá ser necessário divulgar para obter essas adaptações; respostas do empregador e reações variadas: os empregadores podem reagir positivamente, oferecendo apoio e acomodações, ou negativamente, demonstrando dúvidas ou tratando a pessoa de forma diferente a partir da divulgação; impacto da informação divulgada: a quantidade e o tipo de informação compartilhada podem afetar a forma como o empregador responde; práticas institucionais e controle sobre a divulgação: algumas políticas da empresa, como regras rígidas de licença médica ou avaliações frequentes da capacidade para o trabalho, podem limitar o controle de um indivíduo sobre quando e como revelar sua deficiência; a necessidade de conscientização das perspectivas divergentes: a forma como os empregadores e os indivíduos com deficiência invisível encaram a divulgação pode ser divergente, realçando a necessidade de uma maior compreensão e sensibilização para os desafios enfrentados por este último grupo.

Santuzzi *et al.* (2014) argumentam que os indivíduos com deficiências invisíveis podem enfrentar desafios compostos de uma natureza multifacetada em seus locais de trabalho, explorando os custos psicológicos, comportamentais e físicos de ocultar as suas condições; além disso, no caso de uma decisão por tal divulgação, mesmo que possa reduzir tais custos e amenizar consequências já apresentadas como baixa satisfação e alta rotatividade no trabalho, não garante que a organização vá promover todas as adaptações necessárias no ambiente de trabalho, além de não impedir que haja riscos de discriminação e estigmatização, o que pode continuar minando as pessoas com deficiências invisíveis e suas relações de trabalho, com o trabalho e com a organização.

Prince (2017) apresenta que há 3 estratégias que os indivíduos com deficiência invisível usam em seu local de trabalho no que diz respeito à gestão de suas identidades: a aprovação, que é quando alguém esconde completamente a sua deficiência, como se fingisse que ela não existisse; a cobertura, que envolve minimizar a deficiência, não mencionando no trabalho a necessidade de acomodações (ou adaptações) para lidar com sua condição; e a divulgação, que é o ato de revelar completamente a sua própria deficiência, que pode ser muitas vezes uma decisão difícil por envolver potencial estigma ou discriminação.

E como seria o contexto que envolve essa possível divulgação no campo das universidades e, mais especificamente, numa universidade pública? Para um maior aprofundamento dessa problemática, vale trazer para a discussão uma pesquisa realizada por Dolan (2023), com o seguinte título: ‘...*but if you tell anyone, I’ll deny we ever met:’ the experiences of academics with invisible disabilities in the neoliberal university*’ (mas se você disser para alguém, eu irei negar que nos conhecemos, as experiências de acadêmicos com deficiências invisíveis na universidade neoliberal). Esse artigo é resultado de sua tese de doutorado que entrevistou 16 professores universitários que se identificavam como tendo alguma deficiência invisível a respeito de suas decisões de revelarem ou não suas condições no ambiente da universidade e as implicações de tais revelações. Na perspectiva da autora, o ensino superior faz parte hoje das *comodities* das nações neoliberais.

A aquisição tradicional de conhecimento foi remodelada pela abordagem neoliberal sendo adotada cada vez mais por instituições de ensino (Giroux, 2012). Nesse contexto o que se espera dos trabalhadores da educação, e principalmente dos acadêmicos e docentes, é que eles forneçam resultados mensuráveis de seus trabalhos, construindo reputações positivas entre seus pares e ajudando a gerar mais receitas para as universidades em que atuam (Wanyenya; Lester-Smith, 2014). As capacidades intelectuais dos docentes são regularmente colocadas à prova, de modo que apenas aqueles que atendem a padrões quantificáveis de desempenho podem combater a perspectiva de sua própria obsolescência (Dolan, 2023), característica que não foge dos demais trabalhadores da educação, seja no âmbito de instituições públicas ou privadas.

Os resultados do estudo de Dolan (2023) sugerem que os membros (docentes) que revelam uma deficiência, na esperança de ter suas necessidades acomodadas, recebem uma resposta social dentro da academia muitas vezes hostil, independentemente do que a política ou a legislação trabalhista exija dos gestores institucionais. Assim, essa é a razão pela qual muitos participantes preferem silenciar a respeito de suas deficiências invisíveis perante seus pares e a instituição, e que só as revelam quando absolutamente necessário, mesmo que haja uma ampla

evidência de que suas diferenças (ou deficiências) não dificultam seus desempenhos ou suas contribuições para a produtividade geral. Esse estudo reforça aspectos já apresentados na contextualização e justificativa para a realização dessa tese, trazendo elementos que tornam seu título evidente (o dilema a respeito do silêncio ou revelações das deficiências invisíveis e seus significados). Contudo, o trabalho de Dolan (2023) não apresenta os aspectos da relação dessas revelações ou ocultações na construção da identidade profissional dos sujeitos pesquisados, o que evidencia a lacuna a ser trabalhada na tese, na medida em que se coloca como um dispositivo que possa elucidar a construção de um modelo de identidade profissional na perspectiva das deficiências invisíveis.

Alguns fatores podem ser facilitadores (ou dificultadores) do processo de revelação das deficiências invisíveis no ambiente de trabalho, tais como: o apoio da empresa, o quão óbvia é a deficiência, o medo de ser julgado e a necessidade de disposições especiais no trabalho (Norstedt, 2019). Segundo a pesquisa desenvolvida por essa autora, a posição que a pessoa ocupa na organização também pode ter um peso nessa divulgação. Além disso, algumas empresas oferecem mais apoio aos funcionários com deficiência, facilitando a divulgação por parte deles.

Dentro dessa temática da gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis, vale destacar ainda a pesquisa de Evans (2019), intitulada *'Trial by fire': forms of impairment disclosure and implications for disability identity*, que aborda essa decisão e formas de divulgação das deficiências não aparentes no ambiente de trabalho como uma 'prova de fogo'. Desse modo, o artigo examina as maneiras pelas quais as pessoas que vivem com deficiências não aparentes, muitas vezes chamadas de deficiências invisíveis, optam por revelar suas deficiências a amigos, colegas e supervisores (ou outras chefias). A autora utiliza como estratégia de coleta de dados a narração de história de vida realizada com 12 homens e mulheres que adquiriram deficiência não aparente por acidente, lesão ou doença. A análise de dados realizada demonstrou que as pessoas que tiveram deficiências não aparentes adquiridas usam três formas primárias de divulgação – confessional, pragmática e validadora – servindo como mecanismos pelos quais os indivíduos internalizam o estigma associado à deficiência. Assim, eles podem adquirir pragmaticamente acomodações, ou resistir e desafiar as visões capacitistas. Sua pesquisa ainda revela as maneiras pelas quais a divulgação é mais ampla, e especificamente, formas de como desempenham papéis importantes no desenvolvimento e negociação da identidade da própria deficiência.

Sapir e Banai (2024) realizaram uma pesquisa qualitativa junto universidades israelenses para investigar como a identidade de estudantes universitários com deficiências

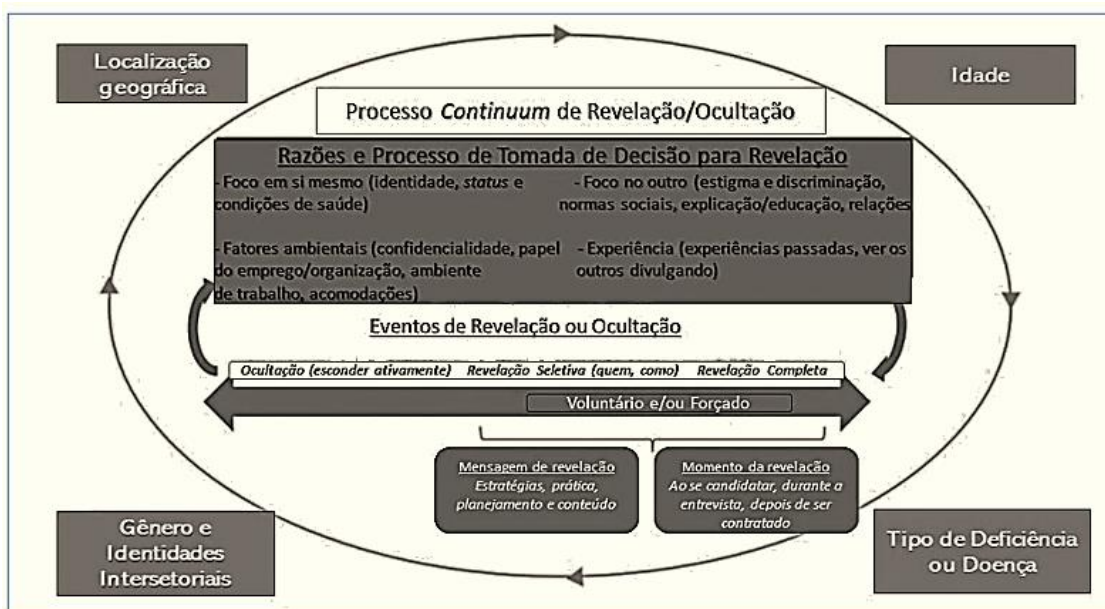
invisíveis é construída. Os autores fizeram um trabalho de campo com entrevistas com 15 participantes com diversas deficiências invisíveis que recentemente frequentaram instituições de ensino superior. Com base na perspectiva analítica do trabalho de identidade, os autores exploraram como os participantes negociam e constroem suas identidades como estudantes nos ambientes físicos e socioculturais do ensino superior. Como principais achados, os pesquisadores demonstraram que os participantes em grande parte constroem o processo de identidade em dois espectros: entre a presença e a ausência em espaços acadêmicos; e entre revelar e ocultar as suas deficiências no contexto de um clima institucional sustentado por valores de individualismo, competição e alto desempenho. Assim, é nesse espaço de construção da identidade discursiva que os estudantes com deficiências invisíveis constroem suas identidades como alunos capazes e com disposição de promover seu senso de pertencimento a uma cultura acadêmica capacitista predominante.

Essas pesquisas já elencadas até aqui a respeito da gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis demonstram o quanto a experiência de inclusão dos sujeitos pesquisados pode ser algo predominante para que eles venham a revelar suas condições de saúde em seus locais de trabalho – ou outros contextos sociais em que estejam inseridos, como é o caso do trabalho desenvolvido por Sapir e Banai (2024) em espaços universitários – e assim definirem e redefinirem suas identidades a partir das relações sociais estabelecidas. Aqui cabe o questionamento: como as organizações, os líderes (ou gestores) estão trabalhando os ambientes de trabalho para a inclusão plena de profissionais com deficiências invisíveis? As pesquisas apresentam que não basta a simples aplicação das legislações a respeito da acessibilidade e acomodações necessárias para esses indivíduos. A legislação é um elemento relevante e necessário para a inserção de populações historicamente excluídas no mercado de trabalho e, inicialmente, nos ambientes escolares e universitários, como é o caso de pessoas com deficiências (visíveis e invisíveis); da mesma forma, as políticas organizacionais tem seu efeito e importância nesse contexto, bem como as acomodações necessárias a esse público para que se atendam suas necessidades, contudo, essas acomodações não preenchem as necessidades dos indivíduos de serem escutados, sentirem-se aceitos e valorizados (Sapir; Banai, 2024) – ou em outras palavras, sentirem-se plenamente incluídos em seus espaços (Ferdman *et al.*, 2009).

Quanto aos elementos que envolvem os antecedentes e as consequências do processo de revelação de aspectos da identidade de pessoas com deficiências invisíveis, a meta análise realizada por Tomas, Ahmed e Lindsay (2022) é essencial para suporte teórico e melhor compressão desse processo de tomada de decisão desses sujeitos. A pesquisa realizada por esses autores teve como objetivo entender as experiências de pessoas com deficiências e doenças não

visíveis em relação à tomada de decisão de divulgação no local de trabalho, trazendo elementos relacionados à divulgação e/ou ocultação e a diferenças experienciais entre tipos de deficiência e doença, idades, localizações geográficas e gênero. Os pesquisadores desenvolveram quatro temas para o processo de tomada de decisão de divulgação: o foco em si mesmo, foco no outro, o aspecto experiencial e os fatores ambientais – do local de trabalho; e dois temas para o evento de divulgação/ocultação: logística e tempo de divulgação/ocultação; além de observarem tendências emergentes entre idades, gêneros, tipos de deficiência e doença e localizações geográficas.

Figura 2 – Representação do processo de ocultação/revelação da identidade



Fonte: Adaptada de Tomas, Ahmed e Lindsay (2022).

Como é possível visualizar na Figura 2, os autores apresentam esse processo da gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis como um *continuum* que vai da total ocultação da identidade até a revelação completa da identidade (até então invisível) no contexto do trabalho. Dentro desse processo há elementos que podem influenciar nesse processo, tais como: a localização geográfica (aspectos culturais, legislação do país etc.); tipo de deficiência ou doença (há deficiências que podem ser mais estigmatizantes ou mais ‘ocultáveis’), o gênero e identidades intersectoriais (é possível que mulheres por já sofrerem outros preconceitos optem por esconder de forma mais ativa a sua identidade como pessoa com deficiência invisível? E no caso de pessoas negras, haveria também outros elementos a analisar?); e idade (pessoas mais velhas por já terem passado por um campo maior de experiências podem ter maiores facilidades

nesse processo? Ou por já serem um público que sofre com o etarismo acabam por tenta ocultar de forma mais ativa esse seu aspecto da identidade?). Vale detalhar os quatro grupos apresentados por Tomas, Ahmed e Lindsay (2022):

- Foco em si mesmo: tal construto inclui os seguintes elementos – identidade e autoimagem no local de trabalho – diz respeito tanto a percepções positivas quanto negativas de si mesmo em relação à deficiência (ou doença) e sua identidade no trabalho; status e condição de saúde – diz respeito ao tipo de deficiência, sua gravidade e controle dos sintomas; catarse/honestidade – aqui a principal motivação para a divulgação é o auto alívio e/ou a honestidade com o verdadeiro eu;
- Foco no outro: os elementos desse construto são – estigma e discriminação – que estão relacionados ao estigma ou discriminação antecipados ou vivenciados, que influenciam na divulgação, ocultação ou divulgação seletiva de aspectos da identidade da deficiência invisível; normas sociais – a influência das normas e regulamentações em relação às deficiências, sejam elas positivas ou negativas; explicação/educação – implica uma motivação do sujeito em explicar ou educar a respeito de sua deficiência (ou condição de saúde) para os outros; relações e qualidade dos relacionamentos – a decisão de divulgar pode estar relacionada com a esperança de obter, manter ou melhorar o relacionamento com os colegas de trabalho;
- Experiência: com os seguintes elementos listados – observar os outros divulgando a deficiência – implica observar como é a reação da divulgação de outras pessoas com deficiências no local de trabalho (positivas ou negativas, há acolhimento?); as experiências anteriores – caso se tenham experiências negativas anteriores há uma motivação para ocultação dessa identidade no local de trabalho atual;
- Fatores ambientais e do local de trabalho: apresenta os seguintes elementos – confidencialidade – diz respeito aos limites e às informações confidenciais no local de trabalho, ou à ausência de tais informações, ou que as informações de saúde devem ser mantidas separadas do local de trabalho; o papel ocupacional e local do emprego – as tarefas relacionadas podem implicar facilidades na divulgação, de modo que empregos ou cargos públicos tendem a garantir maior segurança na divulgação de aspectos da identidade da deficiência invisível; ambiente de trabalho – o clima e cultura do local de trabalho, assim como o entendimento e aceitação dos colegas podem influenciar na decisão da revelação, de tal modo que locais de trabalhos mais inclusivos proporcionam maiores divulgações; acomodações e suportes – o recebimento e a forma do recebimento de acomodações e

suportes por conta da deficiência podem também influenciar positivamente a divulgação da identidade invisível ou ocultável.

As pesquisas relacionadas à gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis no contexto de trabalho, de uma maneira geral, não trazem uma clara vinculação da gestão individual identitária com a gestão organizacional pensada como promotora de uma gestão da diversidade com foco na inclusão de todos os seus trabalhadores (ou pelo menos não aprofundam tal temática), sendo relevante assim que as pesquisas busquem sempre ampliar esse debate.

Na próxima seção são apresentados os conceitos de identidade do trabalho e identidade profissional, além de se buscar a relação desse último conceito com o público de pessoas com deficiências invisíveis.

3 IDENTIDADE PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INVISÍVEIS

Nessa seção será abordado o conceito de identidade do trabalho e de identidade profissional, notadamente como ocorre a construção da identidade profissional, além de abordar modelos teóricos de tais construções e pesquisas relacionadas para referenciar a pesquisa desenvolvida nessa tese com o foco nas pessoas com deficiências invisíveis.

3.1 Identidade do trabalho e identidade profissional

O aumento do interesse acadêmico em torno da identidade do trabalho é justificado por conta da atual era de carreiras multiformes, sem fronteiras, digitalizadas e muitas vezes plurais, onde muitos funcionários precisam criar identidades de trabalho ou revisar as existentes identidades de trabalho diversos momentos em suas carreiras (Caza; Vough; Puranik, 2018; Ibarra, 1999). Embora investigações recentes tenham produzido resultados importantes e *insights* relevantes sobre a identidade do trabalho, esse conhecimento emergiu de forma fragmentada, muitas vezes delimitada por conceitos teóricos distintos, abordagens e suposições (Caza; Vough; Puranik, 2018). Isso fez com que esses últimos autores desenvolvessem um artigo com uma vasta revisão de literatura em torno do tema, que ajudaram a organizar e atualizar esse conceito.

A identidade do trabalho é vista como um processo contínuo, envolvendo experimentos contínuos e reconstrução constante (Fachin; Davel, 2015). Há certos gatilhos que alimentam a identidade do trabalho de forma mais intensa, como transições de papéis (Ibarra, 1999), tensões entre diferentes identidades (Koerner, 2014) e desafios nos ambientes de trabalho (Cowen; Hodgson, 2015; Petriglieri, 2015). Além disso, a identidade no trabalho ocorre na intersecção entre a pessoa e o ambiente externo (Caza; Vough; Puranik, 2018), de modo que, embora os indivíduos possam ter alguma agência nas identidades que escolhem (Frandsen, 2015), essas escolhas também são negociadas interpessoalmente (Lucas, 2011) e limitadas pelo contexto social (Brown; Toyoki, 2013; Caza; Vough; Puranik, 2018; Costas; Kärreman, 2016; Marlow; McAdam, 2015).

Caza, Vough e Puranik (2018) apresentaram que a identidade do trabalho pode ser abordada por meio de 4 modos. São eles:

- Cognitivo: diz respeito aos esforços mentais para interpretar e avaliar uma identidade. Por exemplo, estrategistas constroem suas identidades através de diálogos internos com suas fantasias;

- Discursivo: concentra-se nas narrativas, histórias e conversas para moldar as identidades. Um exemplo é o uso de humor e da ironia para reforçar identidades desejadas.
- Físico: está relacionado com o uso corpo ou de objetos físicos para alinhar as impressões dos outros com um significado desejado. Nesse sentido, a aparência e o vestuário são usados para projetar uma identidade profissional;
- Comportamental: diz respeito a comportamentos que podem reforçar ou modificar o significado de si mesmo. Por exemplo, gerentes podem adotar comportamentos que alinham com normas de justiça para promover uma identidade de ‘bom gestor’.

Além de apresentar os 4 modos de como a identidade do trabalho pode ocorrer, Caza, Vough e Puranik (2018) sintetizaram também os 3 tipos de identidade do trabalho que ocorrem nas organizações:

- Identidades coletivas: dizem respeito à definição de si mesmo como parte de um coletivo, como a organização onde o sujeito atua ou a profissão exercida. Aqui é justamente onde a tese se concentrará ao abordar a respeito da identidade profissional;
- Identidades de papel: relaciona-se com as posições que ocupamos em relação aos outros, como gestores, empreendedores ou chefiados. A identidade de um papel envolve a criação de significado e de legitimidade nesses papéis;
- Identidades pessoais: originam-se dos atributos pessoais únicos e das experiências individuais, de forma que englobam características demográficas como gênero e etnia, e podem ser influenciadas por narrativas pessoais e pelas experiências vividas.

Após essa exposição geral da identidade do trabalho, a ideia é que o conceito de identidade profissional seja mais ampliado e aprofundado. Ela é definida como o conceito profissional que o indivíduo tem de si baseado nos seus atributos, crenças, valores, motivos e experiências (Ibarra, 1999; Schein, 1978). A concepção do sucesso na carreira está frequentemente associada à construção bem-sucedida da identidade profissional (Arthur *et al.*, 1999; Hall *et al.*, 2002). Tal associação é especialmente relevante para as carreiras contemporâneas que se caracterizam pela mudança de limites nos arranjos de trabalho ocupacionais, organizacionais, nacionais e globais (Slay e Smith, 2011). Tanto a identidade profissional como as carreiras contemporâneas estão sujeitas a questões relacionais e sociais, influências que se dão dentro e até mesmo além da atual ocupação ou organização do indivíduo (Arthur, 2008; Hall *et al.*, 2002; Slay e Smith, 2011).

Pode-se afirmar que o estudo da identidade profissional está relacionado ao estudo da identidade pessoal, que na definição de Gecas e Burke (1995) pode ser entendida com os

diversos significados atribuídos a si mesmo pelo sujeito e pelos outros. Na concepção desses autores, a identidade apresenta um importante papel na fixação do lugar de um indivíduo na sociedade em virtude das relações com os outros implícitas nos significados que o sujeito adota para si mesmo. Por extensão, o pertencimento a uma profissão influencia autodefinição e molda a forma como os outros pensam sobre um indivíduo (Slay; Smith, 2011). Assim, a identidade profissional é definida como a constelação de atributos, crenças e valores que as pessoas usam ao definir ocupações ou vocações especializadas, baseadas em habilidades e na educação (Ibarra, 1999; Slay; Smith, 2011).

De acordo com Cruess *et al.* (2019), a identidade profissional pode ser compreendida como uma representação de si mesmo, construída ao longo do tempo por meio da internalização das características, valores e normas de uma profissão específica, resultando em indivíduos que pensam, agem e sentem de acordo com os preceitos de suas áreas de atuação. Esse processo envolve tanto o nível individual, com o desenvolvimento psicológico, quanto o nível coletivo, por meio da socialização em práticas e comunidades profissionais. A identidade profissional, portanto, é moldada por interações dinâmicas entre o indivíduo e seu ambiente social, sendo influenciada por fatores como modelos de papel, normas comunitárias e a experiência prática."

Schein (1978) assinala que uma suposição básica é que a identidade profissional se forma ao longo do tempo com experiências variadas e *feedbacks* significativos que permitem às pessoas obter *insights* sobre suas preferências, talentos e valores centrais e duradouros. Assim, a identidade profissional é mais adaptável e mutável no início da carreira (Ibarra, 1999). Vale destacar a distinção feita por Ibarra (1999) do conceito de identidade e imagem ou persona, termos que ele utiliza indistintamente para se referir às impressões que as pessoas acreditam transmitir aos outros. As pessoas representam personas que transmitem qualidades que desejam que os outros lhes atribuam, por exemplo, qualidades prescritas pelos seus eu's profissionais. funções profissionais, como julgamento, visão de negócios, competência, criatividade e confiabilidade. Mesmo que algumas dessas qualidades possam ter aspectos bem definidos das suas identidades, outras podem ser incongruentes com as com os autoconceitos, e outras ainda precisam ser elaboradas a partir das experiências (Ibarra, 1999).

A pesquisa existente sobre a construção da identidade profissional sugere que as auto concepções são moldadas de três maneiras principais: i) a identidade profissional é o resultado da socialização, processo e retórica onde se recebe informações sobre os significados associados a uma profissão (Fine, 1996; Hall, 1987); ii) os investigadores sugerem que os indivíduos ajustam e adaptam a sua identidade profissional durante os períodos de transição de carreira. (Ibarra, 1999); iii) Schein (1978) sugeriu que a vida, bem como as experiências de

trabalho influenciam a identidade profissional, esclarecendo as prioridades e autocompreensão. Tais pesquisas agregam grande valor ao campo; no entanto, é notável a ausência da voz dos profissionais de minorias que muitas vezes enfrentam estigma e discriminação à medida que entram em campos de carreira (Slay e Smith, 2011). Por isso, que tais autores buscaram avançar na construção de um modelo que investigasse tal construção voltado para jornalistas negros. E desse modo, também por isso, a presente tese busca novas construções e adaptações a partir, do modelo de Slay e Smith (2011) e de outros estudos voltados para pessoas com deficiências visíveis e, principalmente, invisíveis, que pudessem ser utilizados na investigação proposta.

Nesse sentido, Slay e Smith (2011) apresentam um conflito inerente entre a identidade profissional e os aspectos de uma identidade estigmatizada culturalmente. Para exemplificar esse contexto, apresenta a pergunta: qual o significado de ser negro (identidade cultura estigmatizada) e um promotor (identidade profissional)? Há conflitos entre tais identidades que acabam influenciando o desenvolvimento da identidade profissional? Para o autor, os significados associados com a identidade profissional de promotor podem ser modificados a partir da adesão do grupo considerado, de tal forma que o significado de ser promotor pode ser bem diferente para uma pessoa negra que pode receber mensagens diferentes a respeito do comportamento apropriado do papel daqueles de dentro e de fora do grupo cultural de alguém. Nos achados da pesquisa de Slay e Smith (2011), encontram-se que os valores familiares e culturais são os principais influenciadores iniciais da formação da identidade profissional dos jornalistas negros. Algumas das narrativas dos jornalistas sobre as suas primeiras experiências de vidas discutiram como o status socioeconômico direcionou suas carreiras para ajudaram os indefesos ou a expor a desigualdade. Em contraste, alguns jornalistas tiveram em suas jovens vidas relativo privilégio e um modelo de identidade racial que lhes deu o desejo de lutar contra o estigma racial. Vale notar que estas primeiras experiências pareciam centrar-se em valores como autodeterminação, educação, defesa dos indefesos e autoconfiança, em vez do estigma e da raça de modo específico.

Dentre as experiências profissionais como influenciadoras da identidade profissional, Slay e Smith (2011) apresentam a experiência dos jornalistas negros de serem *outsiders*, ou como ‘estranhos no ninho’ dentre os demais jornalistas, e tal contexto ao mesmo tempo que fazem os jornalistas se sentirem isolados, promove neles o senso de representar na sua profissão a população negra e até serem as vozes dos negros em suas matérias. Além disso, uma parte importante do desenvolvimento dos jornalistas é uma transformação pessoal onde eles percebem que devem receber prestígio, status e respeito como profissionais em suas carreiras. Além disso, vivenciam transformações nas organizações jornalísticas onde trabalhavam.

Apesar de Slay e Smith (2011) trazerem a perspectiva da voz de minorias nesse campo da identidade profissional, ele ainda não abrange a especificidade do público pesquisado nessa tese, que envolve servidores públicos com deficiências invisíveis que atuam numa universidade público. Nesse sentido, vale abordar a respeito da pesquisa desenvolvida por Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), que examinaram a dinâmica identitária de pessoas com deficiência no Brasil e nos Estados Unidos, destacando os desafios e as estratégias adotadas por trabalhadores com deficiências, incluindo questões de inclusão, estigma e adaptação ao ambiente organizacional.

Mayer *et al.* (2024) ampliam essa discussão ao explorar a dinâmica identitária de estudantes e profissionais de saúde com deficiência, destacando que a formação da identidade profissional ocorre em dois níveis: no individual, com o desenvolvimento psicológico, e no coletivo, por meio da socialização nas comunidades profissionais. O modelo teórico desenvolvido Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas. (2015) parte da análise de como as concepções de deficiência são socialmente construídas e influenciam a gestão da identidade profissional. Os autores destacam que os trabalhadores com deficiência frequentemente enfrentam pressões para demonstrar competência acima da média, como forma de compensar os estigmas associados às suas condições. Além disso, a pesquisa realizada por eles enfatiza o papel das experiências de inclusão e exclusão no desenvolvimento da identidade profissional, bem como as adaptações necessárias para equilibrar as demandas do trabalho com as limitações impostas pela deficiência.

De forma semelhante, Mayer *et al.* (2024) apontam que pessoas com deficiência enfrentam tensões entre a identidade profissional e a identidade de deficiência, frequentemente vistas como incongruentes no ambiente de trabalho. Contudo, eles argumentam que a integração dessas identidades pode enriquecer as práticas profissionais, especialmente ao promover maior empatia e compreensão dos desafios vivenciados.

Do mesmo modo que Slay e Smith (2011) exploram o conflito entre a identidade profissional e a identidade racial estigmatizada, Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) investigam como as experiências de estigma, as adaptações às políticas organizacionais e o suporte social influenciam o repertório de identidades possíveis para trabalhadores com deficiência. Além disso, o estudo deles reconhece o impacto de valores culturais e familiares na formação da identidade, mas amplia o escopo para incluir aspectos relacionados à gestão de limitações físicas e psicológicas no ambiente de trabalho.

Os achados de Mayer *et al.* (2024) e Carvalho-Freitas *et al.* (2015) sugerem que a inclusão efetiva não se limita a políticas institucionais, mas envolve mudanças na cultura

organizacional e no suporte interpessoal, fundamentais para o fortalecimento da identidade profissional e para a promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos, especialmente no setor público.

Como pode ser visualizado na Figura 3, Slay e Smith (2011) tiveram como produto da construção da pesquisa realizada com jornalistas negros o desenho de um modelo do processo de redefinição da identidade profissional para os sujeitos pesquisados. Já se abordou um pouco dos antecedentes que influenciam na construção do repertório de identidades profissionais possíveis para os jornalistas. Especificamente, valores familiares e experiências de vida precoces ajudaram a criar conjuntos de possíveis ‘eus’ com as habilidades, atitudes e estilos necessários para se ter sucesso em uma carreira.

Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) ampliam essa discussão ao destacarem que, para pessoas com deficiências, essas influências iniciais também incluem concepções sociais da deficiência e valores culturais, que moldam não apenas as percepções sobre quem podem ser, mas também os desafios relacionados à aceitação social e organizacional.

Vale destacar que o conjunto de possíveis ‘eus’ incluía mensagens da sociedade branca dominante e da cultura negra sobre quem os jornalistas poderiam/não poderiam e deveriam/não deveriam ser. A presença de estigma e de ser o *outsider* também influenciou o repertório de possíveis identidades dos jornalistas ao definir quem eles não poderiam ser. De maneira análoga, Mayer *et al.* (2024) observam que pessoas com deficiências enfrentam tensões semelhantes entre o estigma de suas condições e as expectativas profissionais impostas pelas organizações, o que pode limitar seu repertório de identidades profissionais. Contudo, eles também destacam que ambientes inclusivos podem expandir esse repertório, permitindo maior integração entre a identidade pessoal e profissional.

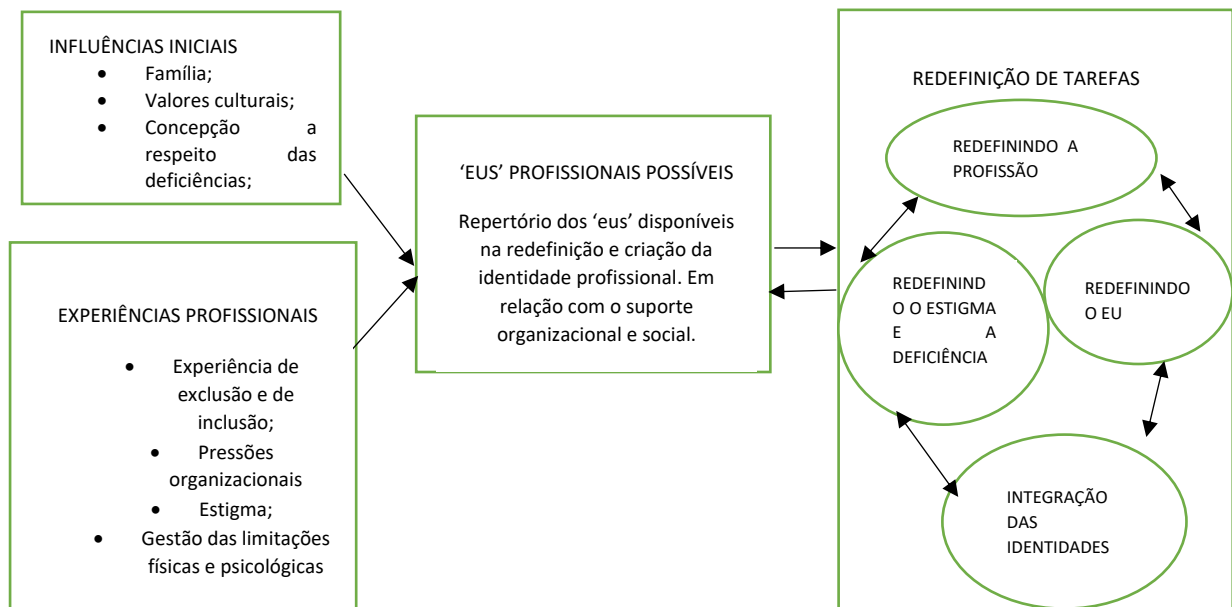
Como já apresentado, os autores ainda sugerem que experiências transformadoras expandiram o repertório de possíveis identidades profissionais, de tal modo que, à medida que jornalistas negros perceberam seu próprio valor, exigiram respeito e criaram mudanças em seus ambientes, proporcionando eficácia e um senso de quem poderiam ser como jornalistas. De forma semelhante, Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) enfatizam que as experiências profissionais, como exclusão, inclusão e suporte organizacional, são cruciais para redefinir a identidade de trabalhadores com deficiência, ajudando-os a equilibrar as demandas do trabalho com suas limitações e desafios.

Ao observar a Figura 3, pode-se visualizar ainda a parte final do processo, que representa as redefinições das tarefas. Os autores evidenciam que não se trata de uma adaptação, e que o termo ‘redefinição’ é cuidadosamente escolhido por estar enraizado em trabalhos anteriores

sobre desenvolvimento de identidade racial. Nesse contexto, Mayer *et al.* (2024) complementam ao apontar que a redefinição de tarefas pode incluir a valorização de características associadas à deficiência, como empatia e resiliência, que podem se tornar atributos centrais da identidade profissional.

Um antecedente relevante da redefinição é a experiência de ser estigmatizado ou o fato de ter filiação a um grupo cultural estigmatizado. Na visão de Ibarra (1999), a adaptação é o resultado de entrar em um novo papel e consiste em três tarefas: identificar modelos de papel, experimentar ‘eus’ provisórios e avaliar experimentos usando padrões internos e feedback externo. Os dados apresentados por Slay e Smith (2011) sugerem que as tarefas associadas à redefinição incluem novas retóricas profissionais, ver valor profissional na identidade estigmatizada e encontrar equilíbrio entre a identidade estigmatizada e a profissional. Esses aspectos dialogam com os achados de Mayer *et al.* (2024), que identificam a importância de um suporte contínuo, tanto social quanto organizacional, para facilitar esse equilíbrio e promover ambientes mais inclusivos.

Figura 3 – Processo definição e redefinição da identidade profissional



Fonte: Realizada com base em Mayer *et al.* (2024), Moreira, Cappele e Carvalho-Freitas (2015) e Slay e Smith (2011).

Adotar este modelo ajustado permite um olhar mais direcionado e relevante para a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis, respondendo às lacunas teóricas e práticas deixadas por estudos anteriores. Para ampliar ainda mais a discussão

do tema, na subseção seguinte são apresentadas pesquisas relacionadas que adotam a perspectiva da identidade profissional de pessoas com deficiências invisíveis.

3.2 Identidade profissional das pessoas com deficiências invisíveis

Nesta seção será ampliado o estudo conceitual da identidade profissional no campo das pessoas com deficiências invisíveis. Para isso, serão apresentadas pesquisas que abordem a relação dessas temáticas para a construção do modelo adotado na investigação dessa tese.

Além dos fatores já apresentados por Tomas, Ahmed e Lindsay (2022) que podem contribuir para a revelação da identidade de pessoa com deficiência invisível – foco em si; foco no outro; fatores ambientais; experiências – alimentados pelo contexto geográfico, idade, tipo de deficiência gênero e identidades intersetoriais; a tese busca desvendar outros elementos que podem exercer influência tanto na divulgação da deficiência invisível quanto na gestão da própria identidade profissional dos sujeitos pesquisados.

Ao prosseguir a respeito da discussão da relação entre essas duas temáticas, o estudo autoetnográfico realizado por Hollich (2020) explora a ideia de deficiência oculta ou invisível e seu impacto no trabalho de profissionais da informação. O estudo destaca a experiência de ser um trabalhadora de biblioteca com deficiência oculta e como isso pode afetar a natureza do trabalho de informação e a prestação dos seus serviços. O ato de apresentar e revelar a verdadeira identidade para os demais é denominado como “*to pass*” (passar), e tal ato traz seus próprios dilemas e desafios éticos. Contudo, a autora não apresenta um modelo para tal relação, e seus achados fornecem mais perguntas e reflexões do que respostas, talvez por explorar a sua própria identidade pessoal e profissional nesse contexto. Nas conclusões de sua investigação, a autora afirma que não considera possível mudar a identidade pública (o que é visível e percebido pelo outro na relação) sem mudar quem realmente se é.

Desse modo, os achados dessa investigação reforçam o processo de redefinição da identidade apresentado por Slay e Smith (2011) e apresentam a concepção da identidade como algo dinâmico e flexível. Por fim, apresenta uma outra redefinição possível, que é a redefinição da própria deficiência, antes invisível, e agora pública. Os modelos sociais e críticos de deficiência reconhecem explicitamente a natureza fluida e liminar da formação da identidade e a interação com os sistemas sociais que causam essas mudanças (Hollich, 2020).

Destaca-se, ainda, o trabalho desenvolvido por Richard e Hennekam (2021). Elas examinaram como pessoas com deficiências constroem identidades positivas relacionadas ao trabalho. Dentre suas descobertas, mostraram como os trabalhadores com deficiência usam a

comparação social descendente como uma estratégia de gerenciamento de identidade de estigma, para se comparar com indivíduos com deficiências que eles percebem como mais estigmatizantes, e a maneira como isso afeta sua capacidade de construir uma identidade positiva relacionada ao trabalho.

As autoras ainda apresentaram que essa percepção de estigma é influenciada por quatro características da deficiência: sua visibilidade, gravidade, controlabilidade e se a deficiência precisa de adaptações (ou acomodações) no local de trabalho. Assim, nessa lógica de tal comparação descendente, os trabalhadores com deficiência buscavam se comparar com outros trabalhadores com deficiências que são mais graves, mais visíveis, menos controláveis e que apresentavam mais restrições para os empregadores. Vale ressaltar, todavia, que indivíduos com deficiência que porventura não consigam se comparar socialmente nessa perspectiva descendente podem ser vistos numa posição marginalizada e, de certa forma, podem necessitar lutar para construir identidades sociais positivas de outras formas.

Observa-se, assim, com esse estudo de Richard e Hennekam (2021), que a invisibilidade da deficiência apresenta uma espécie de paradoxo para quem a possui: por um lado, ao perceber que a deficiência é invisível e, nesse caso, pode ser controlável, ou muitas vezes, menos grave e com menos restrições, o sujeito pode encarar uma identidade mais positiva em relação ao seu trabalho; por outro lado, o sujeito pode ter dificuldades nessa comparação com outras deficiências visíveis ou invisíveis e se sentir marginalizado e com dificuldades na obtenção de uma identidade positiva em relação ao trabalho. Além disso, esse contexto pode reforçar a ocultação de sua identidade invisível para que sua deficiência não seja de repente utilizada como parâmetro de comparação com indivíduos sem deficiência ou até mesmo com outros indivíduos com deficiências (visíveis ou invisíveis), podendo possibilitar que se sintam mais inferiorizados.

Quando se aborda a respeito de pessoas com deficiências no local de trabalho, não se pode deixar de abordar a respeito do capacitismo. O termo capacitismo teve origem nos movimentos de direitos sociais das comunidades de pessoas com deficiência no Reino Unido e nos EUA durante as décadas de 1960 e 1970 e, inicialmente, descrevia os preconceitos e discriminações enfrentados por essas comunidades (Brown; Leigh, 2020). Com o passar do tempo, o capacitismo passou a abranger outras formas de discriminação, como racismo, sexismo e etarismo, além de incluir deficiências invisíveis e doenças crônicas. No contexto acadêmico (universitário), o capacitismo é visto como endêmico, onde há uma pressão constante por produtividade, eficiência e excelência, de forma que há o pressuposto de um corpo normativo e plenamente capaz por quem faz parte das universidades. (Brown; Leigh, 2020).

Nesse sentido, o capacitismo pode provocar, no meio acadêmico, expectativas irrealistas, de modo que essa pressão por produtividade e excelência ignore, muitas vezes, as necessidades das pessoas com deficiências (Brown; Leigh, 2020). Esses autores apresentam também que é muito comum nas universidades que haja uma estrutura física e lógica inadequadas, com falta de acessibilidade nos prédios, materiais de estudo e ausência de tecnologias assistivas adequados. Além disso, o capacitismo está concentrado na suposição de que as pessoas com deficiências são menos capazes e que, por isso, necessitariam de ‘ajuda’ de modo constante.

Nessa esfera em torno do capacitismo, vale apresentar a pesquisa realizada por Berghs *et al.* (2021), que exploraram como o capacitismo interage com múltiplas identidades no local de trabalho, a fim de compreender a respeito das barreiras e dos facilitadores ao emprego. Os autores realizaram duas discussões em grupo focal e quarenta e sete entrevistas semiestruturadas com pessoas com transtornos falciformes.

Na Inglaterra, esses transtornos afetam principalmente pessoas de ascendência negra africana e negra caribenha e é entendido como uma deficiência invisível porque seus sinais e sintomas podem ser escondidos. Os pesquisadores descobriram que o capacitismo atua como uma classificação social incorporada que coloca em primeiro plano o capacitismo, o sexismo e o racismo, exigindo que os participantes da pesquisa não apenas sejam ‘aptos para’ o trabalho, mas também que se ‘encaixem’ no trabalho. Nesse sentido, as deficiências invisíveis tornam-se visíveis, permitindo discriminações implícitas e explícitas. O capacitismo está ligado a práticas discriminatórias e dinâmicas de poder que impedem o acesso ao emprego, retenção e desenvolvimento de carreira e também desafiam a garantia de saúde para qualquer corpo sobrecarregado (Berghs *et al.*, 2021).

Esses autores trazem à tona a discussão a respeito do local de trabalho contemporâneo, que é baseado em normas e suposições estruturais capacitistas implícitas: em torno de corpos supostamente energizados e capazes de trabalhar por muitas horas sem descanso ou tempo para recuperação; capazes de suportar ambientes de trabalho adversos; capazes de se encaixarem perfeitamente com as tecnologias do local de trabalho; capazes de realizar trabalhos emocionais e performarem sem esforço; capazes de negociar com uma ergonomia negativa; e incorporar um trabalhador independente ideal não relacional (sem doenças, ou sem pausas para que seu corpo precise se nutrir ou para se esvaziar), e que não tenha necessidade ostensiva de cuidados para seu corpo ou que necessite de apoio mútuo de parentes ou da comunidade (Berghs *et al.*, 2021).

Para esses investigadores, o capacitismo coloca em primeiro plano outras discriminações, e eles esperam que as políticas e práticas de emprego possam discutir sobre as normas capacitistas com o intuito de promover diversidade e inclusão. Vale destacar que a presente tese investigará trabalhadores do setor público e que atuam numa universidade e é imprescindível compreender como a lógica capacitista afeta esse espaço de saber e de trabalho na visão desses sujeitos.

Outra investigação qualitativa que pode trazer mais elementos na construção de um modelo de formação da identidade profissional de pessoas com deficiências invisíveis foi realizada por Sen Mukherjee e Barr (2023). As autoras exploraram, a partir de relatos aprofundados de experiência, o crescimento do estresse pós-traumático em médicos com deficiências invisíveis adquiridas. Nesse sentido, esse estudo traz um elemento interessante que deve ser investigado na presente tese, que é o momento de vida em que a pessoa adquiriu a deficiência – ao nascer, na infância, adolescência ou já na fase adulta. Por mais que não seja um trabalho focado na identidade ou identidade profissional, os autores encontraram em seus achados três temas em sua amostra: identidade (o ‘humano’ deixado para trás), *self* (aceitação do *self* deficiente) e o renascimento (a fênix renasce das cinzas).

Por fim, dentre os elementos a respeito do processo de inclusão, as autoras apresentam o potencial não realizado pelos médicos com deficiências invisíveis pode ser aproveitado se eles forem vistos como ativos para a profissão médica, e a diversidade for promovida por meio do fornecimento de suporte apropriado.

A seção seguinte irá explorar os aspectos metodológicos da tese, ou seja, os meios que foram realizados para a operacionalização de toda a investigação.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção são apresentados os aspectos metodológicos que serviram de base para a elaboração da tese, contendo os elementos referentes aos aspectos epistemológicos da investigação; à tipologia de pesquisa; aos participantes da pesquisa; aos procedimentos de coleta e análise de dados; aos aspectos éticos; aos riscos e benefícios da pesquisa; além das categorias de análise que serviram de base para a análise temática.

4.1 Aspectos epistemológicos

O estudo proposto está dentro de uma abordagem não-convencional, aproximando-se da abordagem fenomenológica, ficando isso evidente a partir dos objetivos propostos na tese. A ideia nesse caso é compreender como o fenômeno (gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis de uma universidade) será apresentado a partir da ótica dos sujeitos entrevistados.

Essa pesquisa implica uma causalidade compreensiva, referindo-se à significação dos fenômenos compreendidos como totalidades pelos sujeitos. Aqui cabe acrescentar que o objeto de estudo é o próprio sujeito, atrelando-se à compreensão da epistemologia do intelecto-social. Assim, a validade aqui abordada está impregnada de vieses caso sejam avaliados dentro de uma ótica empirista mais pura. Contudo, nesse caso aqui é algo desejado pelo pesquisador, pois a pesquisa foi realizada a partir de uma compreensão fenomenológica e de base das ciências sociais, onde a imagem, que é a relação entre sujeito e objeto, acaba sendo uma relação entre sujeito e sujeito, incluindo aqui também os vieses e compreensões do próprio sujeito investigador (Martins; Bicudo, 2006).

O indivíduo como sujeito que conhece é, acima de tudo, uma entidade sociocultural, o que vale para o indivíduo que pesquisa e para o indivíduo pesquisado. Assim, mesmo que haja uma procura mais delimitada e objetiva do fenômeno a ser pesquisado, cabe assinalar que todos os sujeitos a serem entrevistados adquirem conceitos em convívio ou associação com outros a partir de suas próprias experiências: sejam enquanto crianças, nas famílias, nos grupos escolares, nos grupos de vizinhança e nos de recreio, e posteriormente enquanto adultos também nos seus grupos (família, amigos e trabalho). Desse modo, a partir do entendimento dessa atividade sociocultural e prática, o objeto do conhecimento vai muito mais além do que a simples observação e experiência individual, apresentando-se como complexo ativo-mental, de

modo que a ação individual e coletiva substitui a imagem e apreensão particular das coisas (Oliveira; Oliveira-Cunha, 2021)

Vale destacar que não interessa para essa tese a neutralidade da ciência convencional, pois o estudo ocorreu a partir da experiência vivida diretamente pela experiência vivida por pelo sujeito pesquisado, sendo permitidas e desejadas as interpretações e inferências (Merleau-Ponty, 2006).

Vale ressaltar que esta pesquisa é um estudo de causalidade compreensiva, algo característico da abordagem fenomenológica. Esse tipo de causalidade está menos interessado em identificar causas lineares e objetivas e mais focado em compreender os significados e as relações contextuais dos fenômenos, conforme vividos e interpretados pelos participantes. Assim, busca-se não apenas descrever os eventos, mas explorar como eles são percebidos e integrados nas experiências dos sujeitos. Buscou-se a validade interna da pesquisa por meio da adequação do método ao problema, o referencial teórico (suporte teórico) do mesmo matiz e com a correlação entre a teoria e o material qualitativo produzido e analisado (Martins; Theóphilo, 2009). De acordo com esses autores, a causalidade compreensiva permite um entendimento mais profundo dos fenômenos sociais ao enfatizar as relações entre contexto, significado e ação, indo além de explicações puramente causais ou deterministas.

Adicionalmente, esta tese adotou um viés interpretativista, que privilegia a compreensão dos fenômenos a partir das perspectivas dos participantes, enfatizando suas construções de significado. Segundo Martins e Theóphilo (2009), o interpretativismo parte do princípio de que o conhecimento social é construído por meio de interações entre sujeitos. Diferentemente de abordagens positivistas, essa perspectiva reconhece a subjetividade como parte integral do processo de pesquisa, o que implica que o pesquisador deve buscar compreender os significados atribuídos pelos participantes, ao invés de simplesmente observar os fenômenos de forma objetiva. Como não se propõe a testar hipóteses concorrentes, este trabalho foi baseado em pressupostos teóricos previamente elaborados, alinhados à tradição fenomenológica e a estudos similares.

4.2 Tipologia

A pesquisa tem interesse no mundo social, isto é, em aspectos que são singulares, individuais ou qualitativos. Predomina a visão de que o mundo social possui uma situação ontológica duvidosa e de que o que se passa como realidade social não existe em qualquer sentido concreto, mas é um produto da experiência subjetiva e intersubjetiva dos indivíduos,

caracterizado assim como sendo um paradigma interpretativista, e dessa forma, interessa-se pelo ponto de vista do participante em ação e não do observador (Morgan, 2005). De acordo com Corbin e Strauss (1990), os estudos qualitativos podem ser usados em circunstâncias em que se conheça relativamente pouco sobre o fenômeno ou para obter novas perspectivas sobre questões sobre as quais se sabe muito.

Quanto à estratégia de pesquisa, foi realizado um estudo qualitativo interpretativo básico ou genérico, entendido como a propriedade do método de pesquisa cujo foco não é a cultura, como na pesquisa etnográfica, nem a análise de uma unidade em particular, como propõe o estudo de caso, mas sim as percepções dos diversos sujeitos em torno do tema proposto (Caelli, Ray e Mill, 2003).

Quanto aos fins, essa pesquisa classifica-se como sendo do tipo descritivo-exploratória, visto que busca não somente desenhar o quadro de uma situação, pessoa ou evento, mas também identificar conceitos ou variáveis promissoras, estabelecer prioridades sobre pesquisas futuras ou sugerir informações e postulados. (Gray, 2016; Hernández-Sampieri, Collado e Lucio, 2013). Os estudos descritivos medem, avaliam ou coletam dados sobre o fenômeno estudado, no intuito de dizer como ele é e como ele se manifesta; já os exploratórios caracterizam um tema ou problema de pesquisa pouco estudado, do qual se tem muitas dúvidas ou que foi pouco ou nunca abordado antes (Hernández-Sampieri, Collado e Lucio, 2013).

4.3 Participantes da pesquisa

Os sujeitos dessa pesquisa foram escolhidos a partir de uma população constituída de trabalhadores do setor público (servidores docentes e servidores técnicos administrativos), que atuam numa universidade pública federal, localizada no Ceará, que apresentam algum tipo de deficiência invisível – deficiências sensoriais (baixa visão e perda auditiva parcial); doenças que atinjam o sistema imunológico como HIV/AIDS; doenças e dores crônicas (diabetes tipo 1 e fibromialgia, por exemplo); Transtorno de Hiperatividade e Déficit de Atenção (TDAH) ou outros transtornos que causem desafios de aprendizagem ou limitações cognitivas como a dislexia); e o Transtorno do Espectro Autista (Santuzzi *et al.*, 2019). Seguindo ainda o modelo desse estudo, os critérios de inclusão para participar da pesquisa foram: i) considerar que apresentam uma deficiência invisível há pelo menos 6 meses; ii) ter uma limitação ou mais nas atividades de suas vidas. Os critérios de exclusão foram: ter deficiências visíveis; ter diagnóstico da sua deficiência há menos de 6 meses ou ainda em processo de investigação; e a

impossibilidade de compreensão para o consentimento da participação da pesquisa e a realização da entrevista. O critério de exclusão relacionado ao tempo de diagnóstico acabou fazendo com que um dos entrevistados fosse excluído da análise, pois o docente entrevistado ainda estava num processo de investigação de seu provável diagnóstico de autismo há menos de 3 meses da realização da entrevista.

Apesar do fácil acesso aos dados pelo fato do pesquisador atuar como servidor da universidade, e esse motivo ser relevante para a escolha do local de pesquisa. Um dos principais motivos da definição desse campo se deu por visualizar a universidade como tendo um papel crucial na sociedade, sendo um espaço de: construção de saber – local onde o conhecimento é gerado, compartilhado e expandido; além de ser um espaço de formação profissional que proporciona a preparação dos estudantes para suas futuras carreiras, oferecendo as habilidades e conhecimentos necessários. Além disso, o fato de, pelo menos em teoria, ser exemplo de inclusão, visto que as universidades devem ser modelos de inclusão, garantindo que todos, independentemente de suas diferenças, tenham acesso igualitário às oportunidades educacionais (Brown; Leigh, 2020).

Além disso, outros dados e elementos justificam a escolha da universidade como local de pesquisa de pessoas com deficiências. Acadêmicos com deficiência são sub-representados na academia, inclusive em países desenvolvidos, com menos de 5% declarando deficiência no Reino Unido (ECU, 2017), por exemplo. Outrossim, a academia é caracterizada por altas cargas de trabalho, longas horas de trabalho e uma cultura cada vez mais orientada por métricas (Gruber, 2014; Sang; Keeble; Hawkins, 2015). Essas mudanças refletem uma cultura mais ampla de mercantilização, com efeitos prejudiciais na vida profissional dos acadêmicos (Addison, 2016) e implicações para acadêmicos com deficiência que já devem se envolver em trabalho adicional para organizar seu próprio suporte (Merchant; Williams; Taylor, 2020). Não se sabe muito sobre como esses aspectos ‘gananciosos’ das demandas de trabalho da academia afetam os acadêmicos que são deficientes ou têm condições crônicas de saúde (Williams; Mavin, 2015). Acadêmicos com deficiência têm menos probabilidade de serem encontrados em cargos de liderança (Emira; Hayes; Ellias, 2018) e, juntamente com outros grupos marginalizados, têm menos probabilidade de serem submetidos a processos de avaliação de pesquisa (Leathwood, 2017).

Nessa perspectiva, os efeitos de deficiência atuam como um limite de carreira (Williams; Mavin, 2015), resultando no risco de ser ‘outro’ (o diferente) dentro do ambiente cultural competitivo da academia (Merchant *et al.*, 2020). Percebe-se com essas leituras que as instituições acadêmicas possam estar falhando ou pelo menos com dificuldades no atendimento

das necessidades únicas de acesso da equipe acadêmica (Smith; Andrews, 2015), embora o ensino superior, com sua ênfase na criação de campi inclusivos para funcionários, alunos e docentes, seja um ambiente de trabalho essencial para defender a deficiência e o emprego (Evans; Mathieson; Mandy, 2017). E essa última perspectiva reforça também a escolha de uma universidade pública como local para a realização dessa pesquisa.

Para se chegar aos servidores, foram enviados *e-mails* para a lista de todos os servidores da instituição, informando a pesquisa que seria realizada, título, objetivo e público desejado para realização de entrevistas. Nesse *e-mail*, continha um *link* para preenchimento de um formulário onde o servidor manifestava o interesse em participar da pesquisa, informando se era técnico ou docente, a deficiência invisível que tinha, além de seus dados para posterior contato e marcação de entrevistas presenciais. Além disso, havia no *e-mail* os dados de contato do pesquisador para que os servidores pudessem entrar em contato para manifestar interesse ou retirar dúvidas a respeito da pesquisa.

Além desse caminho, as primeiras entrevistas foram realizadas com informantes-chaves com deficiências invisíveis (servidores da instituição) que o pesquisador já conhecia ou faziam parte de sua rede de contatos. Eles funcionaram como uma fonte inicial para se obter contato de outros servidores com as deficiências invisíveis. Além dessas fontes, foram realizados contatos com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade e a Secretaria de Acessibilidade da instituição para tentar se obter também possíveis servidores a serem entrevistados.

A partir dessa busca, os servidores foram contactados pelo pesquisador, e as entrevistas foram realizadas presencialmente durante o segundo semestre de 2024, sendo gravadas para posterior descrição. Foram realizadas um total de 23 entrevistas, número onde foi alcançada a saturação dos dados qualitativos. Ressalta-se que uma entrevista precisou ser excluída da análise após se verificar que o entrevistado não preenchia os critérios de inclusão adotados.

4.4 Coleta de dados

No que se refere aos meios, foi uma pesquisa de campo, com o uso de entrevistas. A técnica de coleta de dados escolhida foi a entrevista semiestruturada, elaborada de acordo com os referências teóricos apresentados em torno de 3 principais temas: deficiências invisíveis, identidade profissional e gestão da identidade de pessoas com deficiências invisíveis no ambiente de trabalho. Para Godoy (2010, p.134), a entrevista semiestruturada “tem como objetivo principal compreender os significados que os entrevistados atribuem às questões e

situações relativas ao tema de interesse” e “são pertinentes quando o assunto a ser pesquisado é complexo, pouco explorado ou confidencial e ‘delicado’. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas para posterior análise, garantindo um ambiente seguro e o sigiloso aos participantes.

A roteiro da entrevista apresenta 3 itens com perguntas fechadas e 26 itens com perguntas abertas. Ele buscou levantar informações sobre: como características demográficas socioeconômicas e de formação profissional; informações sobre a deficiência invisível (como adquiriu e como descobriu, os possíveis sintomas e comorbidades associados, e no caso de serem episódicos, a forma como se manifestam), a identidade profissional, e as condições de revelação ou ocultação dessa deficiência no ambiente de trabalho. Dentre os tópicos abordados, constaram: dados pessoais de identificação (abreviatura do nome ou nome fictício, sexo, etnia, data de nascimento, naturalidade, endereço e estado civil), assim como dados relacionados à doença e/ou deficiência (há quanto tempo a doença foi descoberta; relato de outras doenças ou deficiências ocultas das quais possuía; dados sobre atividade profissional (cargo, formação, área de atuação, atividades que desempenha na universidade); dados sobre aspectos da identidade profissional e suas redefinições; e dados das estratégias de revelação ou ocultação da deficiência no trabalho.

4.5 Análise de dados

A análise dos dados foi realizada utilizando a análise temática reflexiva, conforme proposta por Braun e Clarke (2019). A abordagem utilizada enfatizou um processo interpretativo interativo que permitiu explorar a riqueza dos dados qualitativos por meio da identificação, análise e relato de temas que surgiram das falas dos participantes.

De acordo com Braun e Clarke (2019), a análise temática reflexiva é uma técnica flexível que não exige categorias pré-definidas, mas permite que os temas emergjam diretamente dos dados, possibilitando uma interpretação profunda do significado contido nas falas dos participantes. O foco desta abordagem é compreender como o pesquisador interage ativamente com os dados, considerando seu papel central na construção de temas relevantes e representativos do conjunto de informações coletadas. Essa interação envolve escolhas interpretativas conscientes em cada etapa da análise, o que destaca a subjetividade e reflexividade do pesquisador.

Na prática, após a transcrição integral das entrevistas, realizou-se um processo de leitura atenta e imersiva de todo o conjunto de textos das transcrições, etapa essencial para a

familiarização com os conteúdos. Nessa leitura inicial, já foi iniciada uma busca ativa de padrões e temas recorrentes. Essa codificação foi conduzida tanto de forma manual quanto com o auxílio do *software* MAXQDA, permitindo uma organização sistemática dos extratos relevantes e garantindo uma análise consistente e abrangente.

Esses temas foram posteriormente revisados, refinados e organizados para oferecer *insights* significativos sobre as experiências relatadas pelos entrevistados. Durante a revisão, cada tema foi avaliado quanto à coerência interna (consistência entre os dados que compõem o tema) e à distinção clara entre os diferentes temas (heterogeneidade externa). Foi gerado um quadro temático para organizar e representar as relações entre os temas identificados, assegurando que eles captassem os aspectos mais relevantes e significativos dos dados.

O *software* MAXQDA foi utilizado como uma ferramenta de apoio para facilitar a organização e visualização dos dados. O *software* permitiu uma exploração mais sistemática e detalhada das codificações, atuando como suporte para o registro e a categorização das informações, mantendo o foco na reflexividade e na construção ativa e fluida de temas relevantes. As ferramentas do programa foram, particularmente, úteis para identificar padrões ocultos e explícitos, permitindo a comparação entre os diferentes conjuntos de entrevistas e contribuindo para a triangulação dos resultados.

A abordagem reflexiva possibilitou não apenas a compreensão do que foi explicitamente dito pelos participantes, mas também dos significados mais profundos que puderam ser inferidos de suas narrativas. Esse aspecto interpretativo promoveu a identificação de elementos latentes nas falas, como contradições, silêncios ou nuances que revelaram as complexidades das experiências relatadas. Dessa forma, gerou-se um entendimento abrangente e interpretativo, alinhado à natureza exploratória e qualitativa da pesquisa.

4.6 Temas de análise

No Quadro 1, apresenta-se uma visão geral dos temas abordados, os quais foram organizados para cumprir os objetivos geral e específicos do estudo. O roteiro de entrevista foi construído tendo como base os temas e subtemas da pré-análise do quadro temático. Esse roteiro, que orientou a coleta de dados de forma consistente com os objetivos do estudo, está disponível no Apêndice B.

Quadro 1 – Quadro temático de análise

Temas	Subtemas da pré-análise	Subtemas emergentes	Perguntas de referência do roteiro
Deficiência invisível	Tipo de deficiência; tempo de diagnóstico; impactos na autonomia e independência.	Conhecimentos e impactos do diagnóstico; múltiplas deficiências e comorbidades; outras condições invisíveis; suporte social ou familiar; vulnerabilidades sociais e falta de suporte.	5.1 a 5.3
Identidade profissional	Influências iniciais; atribuições; percurso profissional; relações no ambiente profissional; estratégias de redefinição; experiências anteriores.	Ambivalência de sentimentos em relação à profissão ou à instituição; espiritualidade; estratégias de redefinição e resiliência; novas atribuições; percepção de desempenho e produtividade; necessidade de demonstrar bom desempenho e superação; sensação de ser um impostor; percurso profissional – motivações; relações no ambiente de trabalho; sentimentos de frustração relacionados à profissão.	6.1 a 6.4; e 7.7
Revelação e ocultação da deficiência	Estratégias de revelação e ocultação da deficiência e o foco no contexto de trabalho da universidade; aspectos do <i>continuum</i> da revelação; formas de divulgação.	Aspectos e motivos para revelar; aspectos e motivos para ocultar; formas de divulgação ou ocultação; processo de revelação ou ocultação.	7.1 a 7.6

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

A partir dos dados obtidos no Quadro 1, que sintetiza os temas emergentes identificados na análise temática reflexiva, foram realizados os alinhamentos e as comparações com a literatura existente, culminando na apresentação e discussão dos resultados. Essa etapa permitiu contextualizar os achados em relação ao referencial teórico e evidenciar as contribuições do estudo para o campo de pesquisa.

4.7 Aspectos éticos

O protocolo de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Ceará (UFC), via Plataforma Brasil (CAAE: 80396524.8.0000.5054). Destaca-se que a presente tese teve seu parecer favorável consubstanciado junto ao Comitê de Ética e Pesquisa da UFC (PROPESQ – UFC) com o número 6.889.569 em 15 de junho de 2024.

O estudo seguiu os preceitos éticos instituídos pelas Resoluções Nº 466 de 12 de dezembro de 2012 e Nº 510 de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, bem como referentes às pesquisas envolvendo seres humanos em Ciências Humanas e Sociais, respectivamente.

Os profissionais que participaram da pesquisa assinaram o TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice A), ficando com uma via do documento. Foi enfatizado para todos que a participação era anônima e voluntária e que a qualquer momento poderiam desistir de participar do estudo, sem qualquer prejuízo.

4.8 Riscos e benefícios da pesquisa

Não houve riscos diretos à saúde física dos participantes, porém por envolver temas sensíveis, alguns participantes apresentaram relatos de forma mais emotiva durante as entrevistas. Para minimizar esses desconfortos ou constrangimentos, o pesquisador garantiu desde o início o anonimato das participantes, o sigilo e a confidencialidade das informações e que poderia suspender a entrevista a qualquer momento que desejassem.

Acredita-se a participação dos profissionais com deficiências invisíveis pode contribuir para a melhoria dos aspectos relacionados à gestão da identidade profissional, além de possibilitar futuramente a estruturação de um ambiente mais adaptado, diverso e inclusivo dentro da universidade. As contribuições da pesquisa podem ser visualizadas com maior amplitude na seção referente à apresentação e análise dos resultados e nas considerações finais da tese.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção são apresentados os resultados obtidos a partir da coleta de dados de todas as entrevistas realizadas, buscando dividir a apresentação dentro de cada um dos temas e categorias de análise, dando foco e atenção às falas dos entrevistados. Vale ressaltar que são apresentados quadros-resumos ao final das subseções relacionadas aos objetivos específicos com os principais achados da pesquisa e a ampliação dos modelos teóricos utilizados para a análise com novos temas e subtemas encontrados. Além disso, apresenta-se ao final dessa seção a sugestão de um novo modelo de gestão da identidade profissional para pessoas com deficiências invisíveis (relacionado ao quarto objetivo intermediário da tese).

5.1 Conhecendo melhor os participantes da pesquisa

Nessa subseção é apresentado o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa. Busca-se aqui um aprofundamento inicial das características de cada participante, elencando a idade, sexo, estado civil, os seus cargos, suas áreas de atuação na universidade, grau de escolaridade, nível de responsabilidade financeira em suas casas, e as deficiências ocultas que possuem.

Quadro 2 – Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa

Participantes	Idade	Sexo	Estado Civil	Cargo	Área	Grau de Escolaridade	Nível de Responsabilidade Financeira	Deficiência(s)
P1-Sarah Norman	43	Feminino	Divorciada	Médica	Saúde e administrativa	Especialização	Parcial	Surdez bilateral parcial
P2-Jessica Drew	54	Feminino	Casada	Secretária executiva	Administrativa	Especialização	Parcial	Baixa visão e TDAH
P3-Sam Gardner	42	Masculino	União civil	Secretário executivo	Administrativa	Mestrado	Parcial	Autismo - nível 1 de suporte
P4-Elsa	38	Feminino	Casada	Médica	Saúde	Doutorado	Parcial	Visão subnormal
P5-Júlia da Vila Sésamo	53	Feminino	Casada	Auxiliar de Enfermagem	Saúde e administrativa	Superior Completo	Total	Autismo - nível 1 de suporte, TDAH, dislexia e Visão monocular
P6-Luna Lovegood	50	Feminino	Casada	Médica veterinária	Pesquisa	Especialização	Parcial	TDAH
P7-Temple Grandin	46	Feminino	Casada	Docente	Humanas	Doutorado	Total	Autismo - nível 1 de

								suporte e TDAH
P8-Penélope Garcia	53	Feminino	Casada	Comunicadora social	Administrativa	Mestrado	Parcial	TDAH
P9-Frida Kahlo	49	Feminino	Casada	Docente	Educação e saúde	Doutorado	Parcial	Fibromialgia, endometriose, doença celíaca e visão monocular
P10-Rocky Balboa	60	Masculino	Casado	Eletricista	Operacional	Superior incompleto	Parcial	Perda auditiva induzida por ruído
P11-Billy Elliot	47	Masculino	União civil	Docente	Educação e saúde	Doutorado	Parcial	Fibromialgia
P12-Hellen Keller	54	Feminino	Divorciada	Secretária executiva	Administrativa	Mestrado	Total	Surdez bilateral parcial
P13-Odin	55	Masculino	União civil	Bibliotecário	Administrativa	Mestrado	Parcial	Visão monocular
P14-Gabriel Estrela	44	Masculino	Solteiro	Pedagogo	Administrativa	Mestrado	Parcial	Pessoa vivendo com HIV (PVHIV)
P15-Amelie Poulain	37	Feminino	Solteira	Assistente em administração	Administrativa	Superior completo	Parcial	Autismo - nível 1 de suporte, TDAH e fibromialgia
P16-Alan Touring	38	Masculino	Solteiro	Técnico em tecnologia da informação	Administrativa	Especialização	Parcial	Autismo - nível 2 de suporte
P17-Erin Brockovich	41	Feminino	Casada	Docente	Agrárias	Doutorado	Parcial	TDAH
P18-Claire Fraser	55	Feminino	Casada	Docente	Letras	Doutorado	Parcial	Fibromialgia
P19-Nick Jonas	45	Masculino	União estável	Docente	Letras	Doutorado	Parcial	Diabetes Tipo 1
P20-Shaun Murphy	60	Masculino	Casado	Docente	Tecnologia	Doutorado	Parcial	Autismo - nível 1 de suporte
P21-Elizabeth Bennet	53	Feminino	União estável	Docente	Humanas	Doutorado	Parcial	Surdez unilateral e fibromialgia
P22-Katherinne Ann	54	Feminino	Divorciada	Docente	Letras	Doutorado	Total	Fibromialgia

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

Antes de iniciar uma análise desse perfil sociodemográfico dos entrevistados, vale ressaltar que, para preservar o sigilo e a privacidade dos participantes da pesquisa, foram utilizados nomes de personagens fictícios ou de figuras da vida real. Essa estratégia foi utilizada conforme orientações éticas para pesquisas envolvendo seres humanos, atendendo ao compromisso de anonimização dos dados e respeito à confidencialidade. A escolha dos nomes foi cuidadosamente elaborada pelo pesquisador para refletir, de maneira simbólica, características observadas no contato com os participantes, envolvendo desde aspectos físicos, psicológicos, traços de personalidade, até outras referências como o símbolo de enfrentamento de desafios e de conquistas de alguns desses personagens. Por exemplo, alguns nomes remetem

a figuras conhecidas pela superação de barreiras e pela inspiração, alinhando-se ao propósito desta pesquisa. Ressalta-se que os entrevistados não foram consultados quanto a uso desses nomes fictícios ou de personagens da vida real, mas espera-se que encarem essa escolha como uma maneira de reforçar seus protagonismos e homenagear seus desafios da vida cotidiana. Segue a lista de participantes o motivo da escolha dos nomes e personagens associados:

- P1 – Sarah Norman: trata-se de uma personagem do filme *Filhos do Silêncio* (*Children of a Lesser God*). Ela é surda e lida com questões de identidade, autonomia e inclusão em um mundo onde a comunicação frequentemente é desafiadora. A escolha deu-se justamente pela participante ter surdez bilateral parcial e apresentou como principais temas na sua entrevista os desafios que enfrenta a partir da necessidade de sua comunicação eficaz nas suas relações;
- P2 – Jessica Drew: é a representação da identidade civil da mulher-aranha em algumas versões de quadrinhos e animações. Em algumas histórias, ela enfrenta dificuldades de saúde e adaptação ao ambiente, mas é reconhecida por sua determinação, inteligência e capacidade de superar desafios, situações e características semelhantes às observadas na participante entrevistada;
- P3 – Sam Gardner: ele é o protagonista da série *Atypical*. Ele é um jovem autista que navega pelos desafios de transição para a vida adulta, incluindo trabalho, amizades e identidade. Por ter desafios também relacionados ao autismo, essa foi o principal motivo da escolha para esse terceiro participante;
- P4 – Elsa: é protagonista da animação *Frozen*. Trata-se de uma personagem resiliente que enfrenta preconceito e isolamento devido a suas diferenças. Assim como quarta participante da pesquisa, ela aprende a aceitar suas características únicas e transformá-las em força;
- P5 – Júlia da Vila Sésamo: é uma personagem autista da animação Vila Sésamo, que foi criada para aumentar a conscientização sobre o autismo e a inclusão. Ela é gentil, determinada e criativa, características que se alinham à personalidade e jornada de autodescoberta participante entrevistada;
- P6 – Luna Lovegood: É uma personagem do filme *Harry Potter*. Ela pensa ‘fora da caixa’, valoriza a empatia e aceita as diferenças, qualidades essenciais para profissionais dedicados e cuidadosos como é o caso da participante entrevistada. A escolha desse personagem também remete à sua postura diante de desafios sociais e emocionais, o que se alinha à experiência de viver com TDAH e viver em ambientes que exigem adaptação;

- P7 – Temple Grandin: nesse caso, é um personagem da vida real, que foi retratado no filme Temple Grandin de 2010). Ela é uma mulher autista que transformou sua condição em força, tornando-se uma defensora da inclusão e da aceitação da neuro divergência. Ela é militante e comprometida em abrir caminhos para outros, características singulares encontradas também na professora entrevistada;
- P8 – Penélope Garcia: é uma personagem da série *Criminal Minds*. É criativa, acolhedora e usa métodos coloridos e únicos para organizar seu trabalho, superando desafios emocionais e sociais. Ela simboliza a energia e a criatividade de alguém com TDAH que encontra formas de superar barreiras organizacionais e emocionais. Além disso, ela também cria um ambiente acolhedor ao seu redor, semelhante ao descrito pela participante, no que ela denominou de “bolha de suporte”;
- P9 – Frida Kahlo: é uma artista mexicana e figura histórica que teve sua vida marcada por dores físicas, superação e ativismo. Ela enfrentou desafios físicos e emocionais enquanto produzia arte que refletia suas lutas e inspirava outros. Tal aspecto da sua vida remete ao que foi encontrado na docente entrevistada, sendo um símbolo de resiliência e autenticidade;
- P10 – Rocky Balboa: assim como o entrevistado, que enfrenta perda auditiva induzida por ruído (PAIR), ele desenvolve perda auditiva parcial ao longo de sua carreira devido aos golpes recebidos no boxe. Trata-se de um personagem que simboliza a força emocional e determinação de continuar lutando, mesmo diante de adversidades físicas e emocionais, assim como o entrevistado, que segue dedicado ao seu trabalho mesmo com barreiras e falta de reconhecimento. O entrevistado apresenta uma atitude e comportamento ativo na busca por melhores condições de trabalho e segurança para si e seus colegas;
- P11 – Billy Elliot: é o protagonista do filme Billy Elliot. Billy é um jovem que desafia estereótipos ao perseguir seu sonho de ser bailarino, enfrentando preconceitos e dificuldades financeiras. Da mesma forma do docente entrevistado, ele utiliza a dança como expressão e superação pessoal, mantendo-se resiliente mesmo em ambientes desafiadores;
- P12 – Hellen Keller: é uma ativista e escritora com deficiência auditiva e visual. Representa um símbolo de superação e empoderamento na vida real. Além disso, sua dedicação à escrita, à comunicação e ao trabalho para aumentar a inclusão reflete de algum modo a postura da entrevistada em relação à sua profissão e à busca por respeito e valorização;
- P13 – Odin: é o pai do protagonista do filme Thor. Assim como o participante entrevistado, ele tem visão monocular. Apresenta uma trajetória que envolve lidar com

limitações enquanto continua a exercer grande influência em seu ambiente, simbolizando resiliência e liderança, semelhante de algum modo ao encontrado nas falas do participante da pesquisa;

- P14 – Gabriel Estrela: é um influenciador digital e produtor brasileiro, que da mesma forma do entrevistado, é uma pessoa que vive com HIV e milita em torno da causa, tendo inclusive algumas produções nessa temática;
- P15 – Amelie Poulain: protagonista do filme que leva o seu próprio nome, ela simboliza a introspecção e a capacidade de transformar pequenas ações em grandes impactos, apresentando assim uma forte conexão com as características percebidas na entrevistada;
- P16 – Alan Turing: personagem baseado na figura histórica do matemático Alan Turing, protagonista do filme *O jogo da imitação*. Ele foi um gênio matemático que enfrentou dificuldades sociais, sendo reservado e muitas vezes incompreendido perante seus pares, ao mesmo tempo que foi essencial para a decodificação do enigma na Segunda Guerra Mundial. Da mesma forma do apreendido no participante entrevistado, ele reflete resiliência, foco e uma paixão por resolver problemas complexos na sua área de atuação;
- P17 – Erin Brockovich: é a protagonista do filme *Uma mulher de talento*, baseado em uma história real. Ela é uma mulher resiliente que enfrenta dificuldades pessoais e profissionais, mas utiliza sua determinação para superar preconceitos e alcançar grandes feitos. Representa ainda uma luta em um ambiente predominantemente masculino e conservador, refletindo a força e dedicação da docente entrevistada;
- P18 – Claire Fraser: protagonista do seriado *Outlander*. Ela é uma curandeira e médica que, ao longo da história, enfrenta dores físicas e emocionais devido às circunstâncias extremas. Sua perseverança, inteligência e cuidado com os outros a tornam uma figura representativa, tal qual a docente entrevistada que tem fibromialgia e passou a exercer esse tipo de liderança em seu ambiente de trabalho da universidade;
- P19 – Nick Jonas: é um cantor e ator que tem diabetes melitos tipo 1 (DM1). Ele foi diagnosticado com DM1 aos 13 anos. Vem sendo um defensor ativo da causa e fundou a organização *Beyond Type 1*, que oferece suporte a pessoas com diabetes. O docente entrevistado também tem DM1 e apresenta de alguma forma uma atitude de buscar conscientização a respeito da diabetes no seu ambiente de trabalho;
- P20 – Shaun Murphy: é o protagonista do seriado *The good doctor*. Ele apresenta habilidades excepcionais como cirurgião, com atenção a detalhes e capacidade analítica impressionante. Apesar das dificuldades sociais devido a ser do espectro autista, ele brilha

em uma área altamente técnica e exigente. O docente entrevistado tem o diagnóstico de autismo relativamente recente (há 1 ano), e apresenta habilidades técnicas refinadas, relacionadas à área de tecnologia, mas com grandes dificuldades nas relações sociais dentro de sua trajetória profissional;

- P21 – Elizabeth Bennet: é protagonista do filme e livro *Orgulho e Preconceito*. Ela é inteligente, crítica e frequentemente questiona os padrões ao seu redor, características marcantes também na docente entrevistada. Além disso, outra semelhança é que ela enfrenta preconceitos e desafios relacionados a como é percebida por sua comunidade;
- P22 – Katherine Ann: é a protagonista do filme *O sorriso de Mona Lisa*. No drama, ela é uma professora de História da Arte que leciona no tradicional e conservador colégio feminino Wellesley na década de 1950. Trata-se de uma personagem forte, inspiradora e profundamente comprometida com a ideia de que a educação tem o poder de transformar vidas. Do mesmo modo da docente entrevistada, ela encara desafios estruturais e sociais em seus ambientes de trabalho. Além disso, precisa equilibrar a paixão pelo ensino com as limitações e obstáculos impostos, tanto externos (conservadorismo institucional) quanto internos (emocionais e físicos).

De acordo com o visualizado no Quadro 2, aponta-se que as idades dos participantes variam de 37 a 60 anos, indicando uma ampla gama de experiências profissionais e de vida. A diversidade nessa faixa etária pode contribuir para diferentes perspectivas sobre a gestão da identidade profissional e as estratégias de inclusão de cada um dos participantes, além de poder observar se há outros tipos de preconceito como o etarismo. Nessa esteira, participantes mais jovens, como Amelie Poulain (37 anos) e Alan Turing (38 anos), podem trazer desafios mais recentes, enquanto os mais experientes, como Rocky Balboa (60 anos) e Shaun Murphy (60 anos), podem apresentar indícios de relatos mais maduros relacionados ao enfrentamento e às acomodações em seus ambientes de trabalho. Por outro lado, participantes mais velhos podem apresentar algumas dificuldades maiores para lidar com mudanças ou com o uso de tecnologias assistivas.

A maioria dos participantes é do sexo feminino (14), com representações em diversos estados civis (casadas, divorciadas, solteiras e em união estável). Esse dado pode indicar algumas nuances de como as deficiências invisíveis interagem com responsabilidades familiares e sociais, além de observar se há preconceitos relacionados gênero e em alguns casos à orientação sexual. De toda forma, a presença masculina também é significativa (8 participantes), com diferentes perfis profissionais e tipos de deficiência, como Nick Jonas (diabetes tipo 1) e Alan Turing (autismo - nível 2 de suporte).

Acredita-se que a visão desses dois grupos de cargos pode apresentar aspectos específicos de acordo com suas áreas de atuação, enriquecendo a possibilidade de análises comparativas quanto à gestão de suas identidades profissionais. Há participantes em diversas áreas de atuação, como saúde, administração, letras, humanas, agrárias e tecnologia. Isso reforça o caráter interdisciplinar do estudo, permitindo uma análise abrangente das dinâmicas de trabalho e das experiências de inclusão e pertencimento. Além disso, a partir de uma análise de temas evocados nas entrevistas podem sugerir a presença de culturas dominantes e subculturas na universidade e suas possíveis influências no relato de cada participante. Contudo, dos cargos técnicos administrativos, há apenas um participante ocupante de um cargo operacional (Rocky Balboa), o que pode apresentar algumas singularidades de sua atuação e percepção quanto aos construtos analisados na pesquisa.

Dez (10) participantes possuem doutorado, sendo 9 docentes e 1 técnico administrativo. Cinco (5) participantes possuem mestrado, quatro (4) possuem nível de especialização, dois (2) possuem nível superior completo, e apenas um (1) possui nível superior incompleto. Tais dados podem sugerir que muitos ocupam posições de alta qualificação e exigência no ambiente acadêmico e profissional. Pode também indicar, porém, a busca de uma formação mais qualificada como um possível enfrentamento do capacitismo em contextos de alta exigência. Além disso, pode demonstrar uma busca constante de conhecimento e aperfeiçoamento na carreira, ou uma procura de obtenção maiores ganhos financeiros a partir de Incentivos à Qualificação (IQs) garantidos aos ocupantes de cargos nas universidades públicas federais.

As deficiências incluem condições sensoriais (como surdez parcial ou visão subnormal), neurodiversidade (autismo e TDAH), doenças crônicas (fibromialgia, diabetes tipo 1) e outras deficiências como pessoa vivendo com HIV. Essa variedade demonstra a complexidade do tema, e que pode apresentar implicações específicas para cada tipo de deficiência. Sabe-se que algumas dessas deficiências podem provocar maiores dificuldades, exigir diversos tipos de acomodações, e terem potenciais distintos de estigmatização no ambiente em que se relacionam no trabalho. Nesse sentido, participantes com múltiplas deficiências, como Júlia da Vila Sésamo (autismo, TDAH, dislexia e visão monocular) podem apresentar desafios mais amplos e multidimensionais na gestão de suas identidades profissionais. No caso de uma pessoa vivendo com HIV, como é o caso de Gabriel Estrela, sabe-se que tal deficiência apresenta um alto potencial de estigmatização.

O nível de responsabilidade financeira varia entre total e parcial. Participantes como Júlia, Temple Grandin e Hellen Keller, com total responsabilidade, podem oferecer *insights*

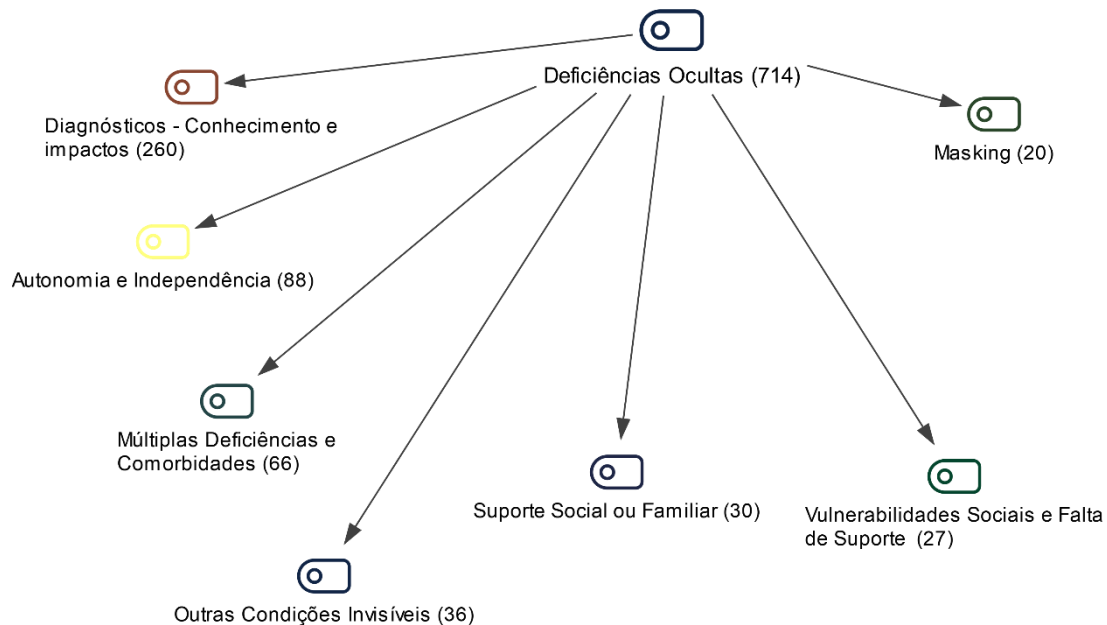
sobre como as deficiências invisíveis afetam a estabilidade econômica e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Por fim, após o conhecimento e análise do perfil sociodemográfico dos participantes, serão apresentadas a seguir as subseções relacionadas aos objetivos intermediários da tese para se chegar às possíveis respostas para a pergunta de pesquisa: como ocorre a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em uma universidade pública?

5.2 Deficiências ocultas

Nessa subseção são apresentadas as análises e discussão dos resultados referentes ao objetivo específico que pretende: investigar as percepções em torno das deficiências invisíveis entre servidores com deficiências ocultáveis. A análise temática desses construtos foi gerada via *software* MAXQDA, resultando em *network views* dos códigos e subcódigos temáticos hierarquizados a partir da maior representatividade dos segmentos captados nas entrevistas.

Figura 4 – Modelo dos códigos hierarquizados em torno das deficiências ocultas



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

O tema ‘Deficiências Ocultas’ apresentou um total de 714 segmentos registrados na análise dos participantes da pesquisa. O tema destaca as percepções dos sujeitos em torno das

experiências relacionadas ao conhecimento sobre diagnósticos e os impactos das suas deficiências invisíveis em torno de suas vivências profissionais e pessoais, além de estratégias de enfrentamento adotadas para buscar autonomia e independência. Ele reflete ainda a busca dos participantes por equilíbrio entre suas limitações e produtividade. Dentre os subtemas ainda são apresentados aspectos relacionados ao suporte social ou familiar percebidos pelos participantes e de que modo as vulnerabilidades sociais emergem como fatores que influenciam diretamente a qualidade de vida e o enfrentamento das deficiências invisíveis.

Algumas falas são representativas desse tema das deficiências ocultas, principalmente as definições das deficiências que possuem e já algumas compreensões em torno de como elas interferem em suas percepções. Sam Gardner relatou, por exemplo, que sua deficiência não é algo que lhe define. Isso, de algum modo, relaciona-se com o conceito de gerenciamento de identidade apresentado por Santuzzi *et al.* (2019), os quais destacam que os profissionais desenvolvem estratégias para proteger sua imagem e evitar a discriminação implícita ou explícita ao lidar com deficiências invisíveis.

No campo das deficiências ocultas sensoriais, Elsa disse: “Todas as funções nas quais a visão à longa distância é necessária, como dirigir, enxergar uma placa, um aviso a uma distância maior, até mesmo acompanhar uma apresentação, por exemplo, em slides a uma distância maior. Tudo isso traz limitações para mim. Letras muito pequenas”. Esse trecho ilustra os desafios abordados por Brown e Leigh (2020) ao apresentarem que a falta de adaptação em contextos acadêmicos e organizacionais podem ampliar as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiências invisíveis, mesmo quando existam políticas inclusivas no papel.

Outro aspecto relacionado a esse grande tema foi o tempo de diagnóstico, algo que foi inclusive um critério para escolha dos entrevistados (pelo menos 6 meses do diagnóstico). Alguns servidores descobriram suas deficiências ainda crianças, principalmente os que tem deficiências congênitas tais como a Elsa que tem uma condição congênita que ocasionou a sua visão subnormal. Mas há casos como o do Professor Shaun Norman, que descobriu que tinha autismo há um pouco mais de um ano, apesar de já sentir muitos sintomas relacionados ao espectro autista, tal como relatou: “Só que assim, eu sempre reputei a fraquezas pessoais, problemas de comportamento, dificuldades minhas que eu não conseguia superar, que eu não me esforçava suficientemente. E aí de repente eu me vi”. Esse trecho converge com o que há nas análises de Beatty e Joffe (2006), que identificaram como diagnósticos tardios podem redefinir experiências passadas, reduzindo os sentimentos de culpa e aumentando a autocompreensão.

5.2.1 Diagnósticos – conhecimentos e impactos

Um subtema que emergiu da análise dos entrevistados em torno das deficiências ocultáveis e que está relacionado diretamente ao tempo de diagnóstico foi o ‘Diagnóstico – Conhecimentos e impactos’, que apresentou 260 segmentos codificados. Ele está relacionado com a percepção dos impactos do diagnóstico, o tempo de diagnóstico, os conhecimentos a respeito das deficiências, a busca de informações, as adaptações necessárias e formas de tratamento e cuidados. Além dos próprios conhecimentos relacionados às suas condições, alguns entrevistados trouxeram o quanto à falta de informações por parte das pessoas com quem convive, principalmente no campo de suas relações de trabalho, pode ser algo que lhes afeta ou que podem causar ruídos em suas comunicações, como exemplo disso, Sam Gardner afirmou: “Eu só me sentia um pouco constrangido com uma agente de acessibilidade daqui, por incrível que pareça...ela chegou pra mim e disse: ah, o seu autismo é o *top*...eu disse: como assim, o *top*? Aí ela: não, o que é maravilhoso. Eu disse: Maravilhoso pra quem? Pra mim não é, mas...”.

Esse episódio relatado por Sam ilustra as lacunas de conhecimento e sensibilização mencionadas por Brohan *et al.* (2012). Esses autores argumentam que a falta de preparo dos colegas e gestores amplia os desafios de inclusão e pode gerar sentimentos de isolamento. Isso de alguma forma já comprova a grande interrelação entre os temas das deficiências ocultas e o da inclusão e diversidade no trabalho que ainda será discutido com mais profundidade em outra subseção.

Outro trecho representativo desse subtema em torno do conhecimento e impactos do diagnóstico é o descrito por Elsa: “...com a deficiência visual, obviamente, eu não podia escolher uma especialidade cirúrgica ou mesmo uma especialidade que requeresse uma visão mais acurada... acabou que eu escolhi uma que se adequa bem às minhas potencialidades”. Isso de alguma forma já denota o quanto o conhecimento claro de suas limitações fez a entrevistada seguir por um outro percurso na sua carreira de médica, relacionando-se diretamente com a sua identidade profissional.

Esse processo de ajuste entre capacidades e escolhas profissionais conflui com os achados de Brown e Leigh (2020), que argumentam que pessoas com deficiências invisíveis muitas vezes necessitam realizar escolhas estratégicas em suas carreiras como forma de se adequar a ambientes de trabalho pouco inclusivos, criando trajetórias que valorizem suas habilidades sem comprometer seu bem-estar. Outra fala que reforça isso é da médica veterinária Luna Lovegood ao abordar a respeito dos impactos do TDAH na sua atuação e escolhas profissionais: “Isso criou um, por exemplo, eu percebo nitidamente que eu escolhi não trabalhar

com clínica por causa disso. Porque a clínica, ela exige um senso de você conseguir conectar informações”.

Na perspectiva da falta de conhecimento e inclusive de não saber seu próprio diagnóstico quando já atuava num dos setores pelos quais passou na universidade, Júlia relatou: “Só que eu não entendia o que era que eu tinha. Eu tinha crises lá no meu trabalho, lá no meu antigo trabalho, só que eu não sabia. Eu achava que... eu levava tudo pelo lado espiritual”. Em contraposição à falta de conhecimento, a professora Temple Grandin, mesmo com estudos e conhecimentos por ser da área de humanas, passou por um processo de descoberta em relação ao seu filho para depois assimilar seu próprio diagnóstico:

... a partir do meu filho eu já sabia que eu tinha por causa da teoria que eu já conhecia e por causa das características serem todas iguais, né? É tanto que quando me disseram assim, as professoras dele me disseram quando ele tinha três anos: olha, leva para avaliar que a gente acha que ele é autista. Eu me ofendi, achei que era absurdo e porque eu disse que eu sou igual. Então, não tem por que achar isso porque eu sou igual, né? Na época, mas aí depois a ficha foi caindo. Eu comecei a estudar mais e tudo, aí comecei a ver que talvez eu também fosse (Temple Grandin).

A experiência relata por Júlia vai ao encontro das discussões de Santuzzi *et al.* (2019) sobre como a invisibilidade de deficiências pode resultar em interpretações equivocadas e internalização de sentimentos de inadequação ou incapacidade. Por outro lado, o que foi apresentado por Temple Grandin revela como o conhecimento técnico e teórico sobre o autismo influenciou sua compreensão pessoal e profissional. O impacto inicial foi de uma negação ao diagnóstico do filho e, por extensão, do seu próprio, refletindo as barreiras culturais e sociais que cercam a aceitação de deficiências, mesmo entre pessoas com formação acadêmica. Isso vai na mesma direção da pesquisa realizada por Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016), que destacam que mesmo indivíduos com boas informações não estão imunes ao impacto do estigma, especialmente quando confrontados com a possibilidade de que as características de uma deficiência invisível possam estar presentes em si mesmos.

Vale ressaltar ainda que experiência relata por Temple Grandi também exemplifica o que Brown e Leigh (2020) chamam de ‘autodescoberta reflexiva’, um processo pelo qual as experiências pessoais e os contextos acadêmicos convergem para permitir uma compreensão mais profunda das condições invisíveis. A narrativa de Temple Grandin sugere que o diagnóstico, mediado pelo estudo e observação do filho, não apenas trouxe autoconhecimento, mas também contribuiu para sua resiliência e adaptação no ambiente profissional.

Em contraposição à experiência de Júlia, em que a falta de diagnóstico prolongou o sofrimento e gerou ruídos interpretativos, Temple Grandin conseguiu de algum modo transformar o conhecimento acumulado em uma ferramenta para melhor gerenciar sua

identidade e trajetória profissional. Esse confronto de experiências destaca a importância do acesso precoce a informações sobre o diagnóstico, algo plenamente abordado por Brohan *et al.* (2012), que argumentam que o conhecimento e a conscientização são fatores essenciais para promover inclusão e reduzir barreiras no ambiente de trabalho. Outras falas que reforçam essa posição são: “Pois é... aí quando eu vejo pessoas... ah, eu acho que eu tenho TDAH... sem... ter se aprofundado, entendeu? Porque não é só o esquecimento que é o TDAH...” (Penélope Garcia); “Eu acho que talvez tenham o antes e depois. Antes de ter os diagnósticos e essas doenças serem mais é... faladas não necessariamente compreendidas” (Frida Kahlo); “...no auge dos meus 40 anos, hoje eu já entendo e já sei como lidar com isso, mas foi um longo caminho de conhecimento para tentar entender e respeitar mesmo as minhas limitações” (Erin Brockovich).

5.2.2 Autonomia e independência

Outro subtema abordado com relação às deficiências ocultas foi o ‘Autonomia e Independência’. Esse subcódigo temático diz respeito à percepção dos entrevistados dos impactos da deficiência na autonomia e independência, atividades de trabalho e outras rotinas e teve um total de 88 segmentos encontrados nas entrevistas. A respeito desse tema, Sarah Norman disse: “...eu com a prótese sou 100%, eu sem a prótese eu preciso de, de que uma pessoa me avise que está tocando o telefone, que está tocando o interfone..., mas com a prótese eu sou 100% autônoma e independente”. Jessica Drew comentou a respeito do tema da seguinte forma: “No trabalho sim, porque como eu te falei, às vezes a vista fica cansada, dá dor de cabeça. Às vezes as letras embaralham. Eu sem querer faço alguma coisa errada”. Já Elsa relatou: “Então, à curta distância não, acabo aproximando um pouco mais e funciona. Estudo, atendimento eu nunca senti tanta dificuldade... hoje acho que a tecnologia ajuda muito porque você consegue bater uma imagem, ampliar, é mais fácil acompanhar do que anteriormente”.

O relatado por Sarah Norman dialoga com os achados de Santuzzi *et al.* (2019), que destacam que as tecnologias assistivas desempenham um papel central na promoção de autonomia e na redução de barreiras funcionais no ambiente de trabalho. Por outro lado, a experiência de Jessica Drew, que relata limitações relacionadas à visão, indicam que nem todas as barreiras podem ser superadas facilmente, mesmo com adaptações. Tal aspecto reforça o conceito de capacitismo estrutural abordado por Brown e Leigh (2020), que apontam que os ambientes de trabalho e suas demandas frequentemente não consideram as especificidades de pessoas com deficiências invisíveis. Nesse sentido, outras falas reforçam essa questão, tais

como: “É preciso um tipo de atenção, porque às vezes eu até fico pensando, cara, isso é... Não tem como um cérebro humano lidar com isso o tempo inteiro, né? Então, é um tipo de atenção, assim, de ficar fazendo teste de glicose” (Nick Jonas); “...eu procuro caminhos de lidar com a deficiência para conseguir fazer o que eu não fazia” (Erin Brockovich).

A experiência positiva de Elsa em torno da tecnologia no seu trabalho compactua com as discussões de Beatty e Joffe (2006), ao argumentarem que as ferramentas tecnológicas não apenas promovem maior acessibilidade, mas também reforçam a autonomia psicológica dos indivíduos na medida que possibilitam um maior controle sobre suas atividades. Erin Brockovich também apresenta uma fala alinhada com essa perspectiva: “Eu vivo com a agenda do *Google*. Tenho uma dificuldade absurda de me organizar nas tarefas. Se não for com o auxílio da agenda, do alarme, pra lembrar, perco o compromisso demais, eu perco o prazo”.

5.2.3 Múltiplas deficiências e comorbidades

Na sequência, um subtema que emergiu da análise das falas dos entrevistados foi o das ‘Múltiplas Deficiências e Comorbidades’ com 66 segmentos codificados. Foi constatado que alguns dos entrevistados apresentem mais de uma deficiência invisível e, além disso, que algumas deficiências trazem consigo algumas comorbidades, principalmente no campo da saúde mental. Nesse sentido, tem-se a fala da Júlia:

Pronto, isso. Eu precisava me sentar na frente, sabe? E aí, eu não conseguia enxergar direito... aí já tinha a parte do aprendizado, da dificuldade de aprender... aí já vem outra história, que é a história do autismo, que eu não sabia, mas com certeza eu já nasci, porque eu sempre, desde criança que eu tive esses sintomas, sabe? Eu sempre era assim, como é que eu quero dizer? Era uma criança que tinha sérios transtornos. Tinha dificuldade na parte relacional (Júlia do Vila Sésamo).

Sobre isso, Amelie Poulain descreveu:

Eu tenho dificuldade de lidar com o público presencialmente por causa do meu autismo. E tenho dificuldade de me focar no trabalho às vezes. Por causa do TDAH também eu sou muito desligada. E eu tenho crise de fibromialgia que me tiram do trabalho. Eu tive duas crises de fibromialgia esse ano. Tive que ficar uma semana em casa porque eu não aguentava a dor (Amelie Poulain).

Quanto às comorbidades associadas, o Gabriel Estrela relatou:

Eu acho que algumas coisas eu vou ser inteligente, mas eu sei que do ponto de vista da minha depressão, eu tenho feito acompanhamento... então algumas coisas eu sei que são decisões que dependem de mim, mas são coisas que eu estou querendo fazer, que eu não fiz ainda, com a questão de querer mudar os ciclos para quando começar... e a questão financeira melhorar também, tem algumas coisas que dependem, não apenas da minha boa vontade, depende se você também tem condições de fazer, então assim, o que eu estou podendo fazer, eu posso, mas nem tudo eu posso fazer que eu gostaria, por exemplo, eu gostaria de fazer psicoterapia de uma forma mais constante,

eu gostaria, mas eu não tenho condição financeira para isso no momento, gostaria de estar fazendo uma atividade física (Gabriel Estrela).

Ainda no que diz respeito às comorbidades, Alan Touring trouxe:

Eu saí do setor de trabalho anterior por causa de estresse. A minha chefe sabe, soube tudo o que aconteceu, soube do meu problema de saúde, que não foi simples, foi até bastante grave, e ela sempre me ajudou bastante nesse primeiro momento. Hoje eu estou muito bem, medicado, fazendo acompanhamento para manter... não ter mais as crises de ansiedade, manter o estresse controlado. O psiquiatra vem fazendo avaliações para saber se a medicação que eu estou tomando é a melhor para a minha situação, e vou continuar me tratando para não ter de novo outro pico de estresse (Alan Touring).

O relato de Júlia, que menciona a coexistência de dificuldades visuais, de aprendizado e relacionais relacionadas ao autismo não diagnosticado na infância, traz à tona como a interação entre diferentes deficiências pode impactar profundamente a experiência de uma pessoa. Tal achado vai na mesma direção da pesquisa de Santuzzi *et al.* (2019), que apresentam que as deficiências invisíveis raramente são condições isoladas, mas sim componentes de uma rede complexa de desafios físicos, psicológicos e sociais. Além disso, o impacto combinado dessas condições reforça a ideia apresentada por Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016) a respeito das identidades interseccionais. Para tais autores, as identidades múltiplas não apenas dificultam a adaptação no ambiente de trabalho, mas também exigem um esforço constante para equilibrar as limitações com as demandas organizacionais.

As experiências relatadas por Amelie Poulain a respeito das suas crises de fibromialgia, além dos aspectos relacionados ao autismo e ao TDAH, e os relatos de Gabriel Estrela, que apresentou os desafios experienciados pela depressão, evidenciam como as comorbidades relacionadas às deficiências ocultas intensificam as dificuldades no trabalho. Brown e Leigh (2020) afirmam que essas condições frequentemente permanecem invisíveis aos colegas e gestores, o que pode agravar o isolamento e a percepção de incapacidade. Desse modo, pode-se enfatizar aqui que a falta de compreensão do impacto de condições como a depressão e a fibromialgia pode proporcionar, em muitos casos, uma subvalorização das necessidades desses indivíduos, reforçando barreiras no ambiente organizacional.

A experiência relatada por Alan, que menciona o uso contínuo de medicação e acompanhamento psiquiátrico, acaba refletindo de algum modo as estratégias de resiliência discutidas por Santuzzi *et al.* (2019). Eles destacam que, embora as pessoas com deficiências invisíveis enfrentem desafios constantes, o acesso a recursos terapêuticos e o suporte adequado podem ajudar a manter a estabilidade emocional e profissional.

5.2.4 Outras condições invisíveis

Em seguida, tem-se o subtema ‘Outras Condições Invisíveis’ (36 segmentos) que emergiu de alguns entrevistados e diz respeito a outras condições invisíveis, como a endometriose e a infertilidade, por exemplo; ou ainda a questão da orientação sexual. Além disso, está relacionado com o campo da saúde mental dos sujeitos entrevistados e dos outros com os quais eles se relacionam no ambiente de trabalho. Para ilustrar esse tema, Frida Kahlo apresentou:

Talvez o ponto mais delicado, que eu acho que é difícil das pessoas na situação de trabalho perceberem isso... é com a dimensão da infertilidade, eu acho que é das dores do outro, mas sei lá... no grupo lá dos professores eu me vi... nossa, esse grupo tem poucas mulheres com filhos, uma mulher dizendo isso, e aí eu disse assim: mas não é porque elas não querem, então tem coisas que as pessoas não dimensionam, né? Desses cenários... aí ela falou, nossa, e são três, não sou só eu, né? Tem outra professora que também tem endometriose aqui, que fez cirurgias muito complexas, que quer ser mãe, tem outra que tem endometriose, mas fez um hysterectomy na adolescência, mas ninguém sabe muito, tem coisas que eu sei de como as pessoas acabam conversando comigo sobre as histórias, né? (Frida Kahlo).

A experiência retratada por Frida na sua fala revela um campo de invisibilidades que raramente é discutido no ambiente acadêmico e organizacional. O relato dela reflete a falta de sensibilização para dores pessoais que impactam diretamente a produtividade e o bem-estar no trabalho, algo que foi abordado pelo trabalho Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016). Apesar da pesquisa desses autores não abordarem o campo da saúde reprodutiva, eles argumentam que o silêncio institucional em torno de condições associadas à saúde dos trabalhadores de uma forma geral reforça barreiras estruturais e sociais, dificultando o suporte necessário aos empregados.

Além disso, a invisibilidade de condições como a endometriose reforça o conceito de "capacitismo interseccional" descrito por Brown e Leigh (2020). Segundo eles, mulheres com condições de saúde invisíveis frequentemente enfrentam não apenas barreiras relacionadas às suas deficiências, mas também expectativas sociais de gênero que as comprimem para conciliar papéis profissionais e pessoais, mesmo diante de desafios físicos ou emocionais.

A respeito da orientação sexual, Billy Elliot relatou:

E eu acho que o fato, isso também recai sobre a questão da sexualidade, acho que o fato de eu visibilizar isso é importante também. Pessoas pensarem: nossa, mas ele trabalha com dança prática e tal, e tem fibromialgia e isso é um dificultador. Eu falo assim, sim, existem pessoas que tem, que vivem com isso, que não é uma coisa visível como uma cegueira, por exemplo, mas que a gente consegue trabalhar, pelo menos dentro da minha característica, do meu nível de comprometimento com a fibromialgia...então eu vejo que visibilizar essas questões da identidade, elas são importantes porque muitas vezes, aí falando especificamente da sexualidade, por exemplo, alunos viram e falam: olha o professor, hoje eu consigo ver que eu posso vencer na vida, nessa ideia de vencer na vida. Então... você mesmo sendo um homem gay, você chegou aonde você chegou... então isso é importante (Billy Elliot).

A experiência relatada e vivida por Billy Elliot, que trouxe à tona a importância de visibilizar sua orientação sexual no ambiente acadêmico, está relacionada ao conceito de identidade interseccional que foi abordado por Santuzzi *et al.* (2019). Billy apontou que a visibilidade da sexualidade, combinada com a experiência de viver com fibromialgia, possibilitou-o contribuir para a desconstrução de estereótipos e inspirar alunos que, de alguma forma pudessem se identificar com suas experiências. O reforço dessa visibilidade está conectado com a noção de empoderamento identitário, em que a expressão aberta de uma identidade social contribui para o reconhecimento e a inclusão de minorias.

A respeito da saúde mental, Katherine Ann disse: “Vejo eu tentando manter a minha saúde mental em dia. Cuidar da saúde mental... colocar isso para os alunos também... eu coloco muito isso para os alunos... que eles precisam se cuidar, que eles precisam...”. A respeito também dessas outras condições invisíveis relacionadas ao campo da saúde mental, Shaun Murphy abordou da seguinte forma:

Uma outra coisa que aconteceu logo que eu entrei na universidade num projeto foi... numa uma das reuniões um professor novo, na época, dizendo: o aluno que está com problema psicológico vai procurar terapia, não sou terapeuta, eu sou professor...quer dizer, as pessoas não têm a dimensão de que estão trabalhando com gente, gente envolve todas as complexidades e você como professor, pra qualquer aluno ele tem uma certa vulnerabilidade na relação, você tem que perceber algumas coisas você tem que entender algumas coisas (Shaun Murphy).

A saúde mental aparece como um elemento central nas experiências por Katherine e Shaun Murphy, que destacam tanto o esforço pessoal para gerenciar o bem-estar emocional quanto a falta de preparo institucional para lidar com essas questões. A fala de Katherine, que incentiva os alunos a cuidarem de sua saúde mental, está alinhada com os argumentos de Brohan *et al.* (2012), que argumentam que a falta de acesso adequado a recursos de saúde mental no ambiente de trabalho tende a perpetuar a invisibilidade de condições psicológicas. Katherine, ao trazer essas questões para o diálogo com os alunos, age como mediadora e como uma liderança inclusiva (tema que ainda será discutido adiante), contribuindo para a sensibilização e conscientização em seu espaço acadêmico.

Já o que foi apresentado por Shaun Murphy dá indícios das barreiras culturais e organizacionais que dificultam o reconhecimento da saúde mental como uma dimensão central do trabalho docente. A fala de um professor trazida por esse participante, ao desconsiderar a importância de compreender as vulnerabilidades psicológicas de alunos, reflete o capacitismo institucional abordado por Santuzzi *et al.* (2019), que ocorre quando as instituições deslegitimam condições que não são imediatamente visíveis ou que fogem às normas de

produtividade. Tal achado pode já indicar uma contribuição gerencial para a universidade onde foi realizada a pesquisa e para outras instituições de ensino.

5.2.5 Suporte social ou familiar

Dando prosseguimento aos demais subtemas relacionados ao tema das ‘Deficiências Ocultas’, aponta-se para o ‘Suporte Social ou Familiar’ (30 segmentos codificados). Ele está relacionado ao suporte social e familiar recebido, principalmente em entrevistados que relatam necessitar de algum grau maior de suporte como os do espectro autista.

Dentro desse subtema, tem-se a fala de Temple Grandin:

... de certa forma, eu acabo precisando de um apoio maior para a comunicação por conta da literalidade e da extrema rigidez cognitiva que me faz parecer bastante grosseira... muitas vezes por causa da assertividade de quando fala assim, fala assim, quando fala não, fala não, entendeu? Então, nesse aspecto eu preciso geralmente de uma certa tradução social. E eu uso isso na família e nos amigos próximos. Acabo tendo um apoio nesse sentido (Temple Grandin).

Nesse mesmo sentido, Penélope Garcia trouxe: “Eles me deram os meios para estudar, mais os meus materiais, né? Pagaram uma escola particular para eu estudar”. Frida Kahlo também trouxe a sua experiência nesse campo:

Então, eu tenho acessos, eu tenho recursos, como eu acompanho muitas mulheres que moram no interior, que estão na zona rural, que dependem do SUS, que não podem valer o fato de eu estar na Universidade Pública, de eu ter uma remuneração que pelo menos eu sei quanto eu vou ganhar e como é que eu vou me organizar, eu consigo ter uma consulta particular... se eu preciso, eu consigo fazer um tratamento de intervenção, eu tenho... um plano de saúde, né? É, tudo, né? É o plano de saúde mais o particular, porque tem coisas que o plano também não resolve (Frida Kahlo).

Ainda nesse subtema, Shaun Murphy trouxe aspectos relacionados ao apoio de sua esposa: “...foi um período difícil de adaptação, mas sempre sendo condenado, porque é o antissocial, porque você tem que conversar com as pessoas. Só que com o passar do tempo, a minha esposa foi entendendo que eu não conseguia. E ela me apoiou”.

A vivência relatada por Temple Grandin, ao mencionar sua necessidade de ‘tradução social’ para lidar com aspectos como rigidez cognitiva e literalidade, reforça o valor das redes de apoio mais próximas na mediação de interações e na superação de barreiras sociais. Esse ponto vai ao encontro das contribuições de Santuzzi *et al.* (2019), que evidenciam que pessoas com deficiências ocultas frequentemente dependem de estratégias identitárias apoiadas por suporte social, principalmente em contextos que exigem habilidades interpessoais. Contudo, os autores não trazem de forma clara isso como uma dimensão afetiva do suporte social, algo que vai além do apoio financeiro ou prático, de forma que tal achado pode indicar uma contribuição

inovadora da pesquisa ao destacar como as relações próximas podem mediar interações sociais mais amplas.

Frida Kahlo, de forma complementar, ressalta que o acesso a recursos financeiros e a serviços de saúde privada tem sido um facilitador importante para sua qualidade de vida. Isso ilustra como o suporte social e o capital econômico se conectam, reforçando os argumentos de Brown e Leigh (2020), que enfatizam os fatores relacionados ao acesso a recursos financeiros e ao apoio familiar como possíveis atenuadores de barreiras estruturais enfrentadas por pessoas com deficiências. Frida ainda aponta para a relevância desses privilégios ao compará-los à realidade de outras mulheres que vivem em contextos rurais ou de maior vulnerabilidade, onde tais recursos são escassos.

O destaque da primeira fala de Penélope Garcia evoca como o investimento em capital educacional pode gerar transformações nas oportunidades futuras. De alguma forma, isso dialoga com os achados de Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016), que revelam como o suporte social vai além do aspecto emocional, abrangendo também o fornecimento de meios que auxiliem na superação de barreiras estruturais.

5.2.6 Vulnerabilidades sociais e falta de suporte

O outro subtema relacionado ao suporte social foi o de ‘Vulnerabilidades Sociais e Falta de Suporte (27 segmentos codificados). Ele retrata a percepção dos entrevistados dentro dos percursos de vida relacionados ao diagnóstico das deficiências ocultas, com foco no campo de suas dificuldades financeiras, a falta de suporte familiar adequado, entre outras dificuldades desse socioeconômico atuais ou passadas.

A respeito disso, a fala de Júlia ilustra bem esse aspecto: “...só que morava no interior, nasci de uma família muito humilde no interior e simplesmente nunca ninguém procurou nenhum recurso. Eu vim procurar um recurso de oftalmologista aos 17 anos, né?”. Penélope Garcia, no mesmo trecho relacionado ao suporte familiar, aborda também as vulnerabilidades enfrentadas: “..., mas eu não tinha nenhum estímulo em casa, né? Tipo, eu só estudava para a prova. Eu não era estimulada a ler livros. E, por exemplo, na adolescência, eu só podia estudar depois que eu fizesse a faxina... então, eles entendiam que isso era o suficiente”. Amelie Poulain destaca o seu atual cargo público como sua primeira grande experiência profissional e com uma remuneração para lhe garantir uma melhor qualidade de vida: “Eu me sinto bem... eu me sinto realizada porque eu não tinha emprego desde que eu entrei aqui. Eu nunca conseguia emprego”. Nesse mesmo sentido, Nick Jonas aborda sobre seu tratamento e cuidado com o

diabetes: “Eu sinto isso na minha trajetória, né? Lá pelas tantas eu não podia cuidar tão bem assim... porque eu não tinha dinheiro, né?... Agora tá... Eu tô cuidando... melhor do que nunca.”

Enquanto alguns participantes relataram experiências positivas de suporte, outros destacaram as vulnerabilidades sociais e econômicas que marcaram suas trajetórias. A fala de Júlia, que só teve acesso a um oftalmologista aos 17 anos, evidencia como oportunidades negligenciadas na infância e adolescência podem amplificar os impactos de deficiências ocultas. Essa experiência reflete o conceito de capacitismo estrutural, abordado por Jammaers *et al.* (2016), que destaca como a falta de acesso a recursos básicos em contextos de pobreza reforça ciclos de exclusão social e econômica.

A experiência mencionada por Nick Jonas quanto à dificuldade em cuidar adequadamente do diabetes devido às limitações financeiras direciona-se para o impacto cumulativo de barreiras econômicas na gestão da saúde. Isso reforça os achados de Brohan *et al.* (2012), que enfatizam que o acesso a recursos financeiros e sociais adequados é um fator determinante para o bem-estar e a qualidade de vida de pessoas com deficiências invisíveis.

Além disso, a fala de Penélope Garcia, que relata a falta de estímulo acadêmico em casa e a obrigação de tarefas domésticas antes do estudo, reforça aspectos em torno das barreiras interseccionais enfrentadas por mulheres em contextos de pobreza. Nessa esteira, Beatty e Joffe (2006) argumentam que a combinação de desigualdades sociais, econômicas e de gênero cria desafios adicionais para a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

Nos achados da pesquisa quanto aos dois subtemas anteriores, é possível apresentar um aspecto inovador observado nos relatos, que é a coexistência de suporte e vulnerabilidades dentro de uma mesma trajetória, como no caso de Penélope Garcia, que recebeu suporte para estudar em uma escola particular, mas enfrentou barreiras significativas em seu ambiente doméstico. Esse achado sugere que o suporte social pode ser parcial ou condicionado por fatores culturais e socioeconômicos, tema de certa forma pouco explorado na literatura abordada para a construção da tese.

Adicionalmente, a experiência relatada por Amelie Poulain, que descreve seu cargo público como a primeira experiência de estabilidade financeira, destaca como as políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho podem funcionar como ferramentas de transformação socioeconômica, corroborando para relevância da presente pesquisa. Esse aspecto se alinha com discussões recentes sobre a importância de políticas inclusivas em ambientes organizacionais, como destacado por Santuzzi *et al.* (2019).

5.2.7 Masking

Para finalizar os subtemas relacionados com as deficiências ocultas, há o ‘*Masking*’ (20 segmentos). Ele é algo que está intimamente relacionado às pessoas do espectro autista que foram entrevistadas, e ocorre quando elas tentam adaptar suas personalidades e seus comportamentos, ‘modificando’ a identidade para se adaptar ao ambiente onde estão se relacionando. Esse processo tem impactos negativos para os indivíduos, pois há um enorme gasto de energia para realizar tal processo, trazendo sofrimentos psicológicos associados. Na definição mais simples trazida por uma das participantes tem-se: “*Masking* é você tentar esconder suas características para se adaptar às outras pessoas” (Amelie Poulain).

Esse processo é nem sempre ocorre de forma consciente, muitas vezes só vindo à tona quando a pessoa do espectro autista tem pleno conhecimento de seu diagnóstico, sinais e sintomas. Isso foi retratado por Júlia no seguinte trecho:

A minha escolha da profissão foi assim, a minha irmã que me criou, ela queria muito, ela achava bonito enfermeira, e eu sempre fui manipulada, mas aí eu gostei, eu gosto da minha profissão, mas eu escolhi fazer um curso técnico, com esse técnico em enfermagem, mas por conta dela, para agradar ela, porque tudo era assim, eu sempre assim, de agradar ou para ser aceita, para ser amada, para não ser excluída, a minha vida toda foi desse jeito também, então agora que eu estou me conscientizando (Júlia do Vila Sésamo).

Nesse mesmo sentido, Alan Turing disse: “... algumas pessoas falam que quando me veem fazendo apresentações, pareço uma outra pessoa... e efetivamente é. Coloco uma máscara... quando passa esse momento, estou esgotado... à noite estou fisicamente esgotado”.

Shaun Murphy trouxe esse aspecto relacionado com a pandemia do Covid-19 e o contexto pós-pandemia:

... como eu passei dois anos praticamente sem me relacionar, aconteceu uma certa atrofia na minha capacidade de mascarar algumas coisas. Isso aí, para mim, ficou evidente. Uma coisa que me acompanha desde a infância é esse negócio de ter que corresponder ao jeito que as pessoas são. Então, assim, o pessoal chama de *masking* aí, né? Isso me acompanha a vida inteira. Inclusive, eu tenho lembranças fortíssimas da minha mãe principalmente, meu pai também, mas minha mãe principalmente pedindo para eu melhorar a cara: rapaz, melhora essa cara, melhora essa cara! Porque eu dificilmente sorria, e eu me lembro de, na adolescência, entender que isso fazia diferença, e tentar mudar a forma de expressão facial a ponto de sentir verdadeiras câimbras na musculatura da face, entendeu? Então, o que aconteceu... na pandemia, quando eu voltei, eu comecei a ter dificuldade de me comportar da mesma forma (Shaun Murphy).

A definição de *masking* trazida por Amelie Poulain está alinhada com abordado por Hull *et al.* (2017), que o descrevem como um comportamento aprendido e praticado para evitar julgamentos e facilitar a aceitação social. Esses autores argumentam que, embora o *masking*

possa permitir maior integração social, ele frequentemente resulta em um ‘custo psicológico oculto’, como ansiedade, exaustão emocional e uma desconexão com a própria identidade.

Alan Turing, ao relatar o esgotamento físico após realizar apresentações públicas, ilustra o impacto cumulativo do *masking*, alinhando-se à revisão sistemática de Lai e Szatmari (2020), que apresentam esse processo de camuflagem como um fator contribuidor para o desenvolvimento de sintomas de *burnout* e depressão em indivíduos autistas. A experiência relatada de "colocar uma máscara" mencionada por Alan reflete o esforço cognitivo e físico associado a essa prática, conforme descrito por Lai *et al.* (2015).

Por sua vez, o relato de Júlia, que conecta sua escolha profissional ao desejo de agradar e ser aceita, vai ao encontro do observado por Hull *et al.* (2017), que indicam que o *masking* pode se manifestar não apenas em interações sociais pontuais, mas também em decisões de vida significativas. Isso sugere que o tal processo transcende o ambiente social imediato, influenciando profundamente a construção de identidades pessoais e profissionais.

O impacto da pandemia de Covid-19 no *masking* é um dos aspectos que traz um discussões mais vanguardista deste subtema. O relato de Shaun Murphy, que menciona uma "atrofia" em sua capacidade de mascarar comportamentos após dois anos de isolamento social, indica que o mascaramento não é apenas uma prática automática, mas algo que requer ensaio e manutenção contínuos em interações regulares. Estudos recentes, como o de Pellicano *et al.* (2022), corroboram a ideia de que o isolamento social imposto pela pandemia afetou profundamente as estratégias de adaptação social, exacerbando dificuldades de readaptação no retorno ao trabalho presencial.

Além disso, os relatos dos participantes reforçam que esse processo de camuflagem não é homogêneo, mas varia em intensidade e impacto dependendo do contexto e da história de vida dos indivíduos. A menção de Shaun ao ‘treinamento’ imposto por sua mãe na infância para ajustar sua expressão facial corrobora que o *masking* pode ser socialmente condicionado desde cedo, algo ainda pouco explorado na literatura pesquisada em torno dessa temática.

Por fim, para melhor organização da apresentação e análise dos resultados obtidos quanto esse primeiro objetivo específico de investigar as percepções em torno das deficiências invisíveis entre servidores com deficiências ocultáveis é disponibilizado abaixo um quadro resumo com os principais achados e contribuições da tese quanto à essa subseção. Nas demais subseções também serão apresentados quadros semelhantes buscando proporcionar uma melhor visualização e sistematização dos achados.

Quadro 3 – Principais achados e contribuições quanto a primeiro objetivo

Principais reflexões	Falas representativas	Contribuições teóricas	Contribuições gerenciais
As percepções sobre deficiências invisíveis variam conforme o contexto social, cultural e pessoal, influenciando a maneira como os servidores gerenciam sua identidade e atuam no ambiente de trabalho.	“Só que assim, eu sempre reputei a fraquezas pessoais, problemas de comportamento, dificuldades minhas que eu não conseguia superar [...] Aí de repente eu me vi.” (Shaun Norman) “Então, eu percebi que eu escolhi uma especialidade que se adequa bem às minhas potencialidades.” (Elsa)	Ampliação das discussões sobre o gerenciamento de identidade em contextos organizacionais com foco em deficiências invisíveis, relacionando estigmas sociais e estratégias de adaptação (Santuzzi <i>et al.</i> , 2019).	Necessidade de sensibilização e treinamento contínuo de gestores e colegas sobre as especificidades das deficiências invisíveis para reduzir barreiras e promover ambientes mais inclusivos.
O tempo de diagnóstico e o conhecimento sobre a deficiência impactam a autocompreensão e redefinem experiências passadas, reduzindo o sentimento de culpa e promovendo maior resiliência.	“Eu não entendia o que era que eu tinha. Eu tinha crises lá no meu trabalho, só que eu não sabia [...] Eu achava que levava tudo pelo lado espiritual.” (Júlia) “A ficha foi caindo [...] comecei a estudar mais e tudo, aí comecei a ver que talvez eu também fosse autista.” (Temple Grandin)	Confirmação dos impactos dos diagnósticos tardios na percepção identitária, alinhando-se aos achados de Beatty e Joffe (2006) e destacando a importância da autodescoberta reflexiva.	Criação de políticas institucionais que facilitem o acesso precoce a diagnósticos e ofereçam suporte profissional e terapêutico adequado.
Estratégias como o <i>masking</i> ou a ocultação (parcial ou seletiva) da deficiência emergem como tentativas de adaptação social, mas resultam em impactos negativos no bem-estar psicológico.	“Eu coloco uma máscara para poder não ser tão ruim para mim, mas, quando passa esse momento, eu estou esgotado.” (Alan Turing) “Isso me acompanha desde a infância [...] tentar mudar a forma de expressão facial a ponto de sentir câimbras.” (Shaun Murphy)	Introdução da relação entre o <i>masking</i> e as estratégias de adaptação contínua, conectando-se com Hull <i>et al.</i> (2017) e Lai e Szatmari (2020), além de trazer inovações ao considerar o impacto da pandemia no <i>masking</i> .	Implementação de práticas organizacionais que considerem os impactos do <i>masking</i> e promovam ambientes de trabalho que valorizem a autenticidade e o bem-estar dos profissionais.
A autonomia e independência dos servidores são facilitadas pelo uso de tecnologias	“Eu com a prótese sou 100% autônoma e independente, sem ela preciso de ajuda para pequenas	Destaque do papel das tecnologias assistivas e suporte social no fortalecimento da	Investimento em tecnologias assistivas e criação de redes de apoio institucionais para ampliar a

assistivas e redes de apoio familiar, enquanto as vulnerabilidades sociais ampliam as barreiras enfrentadas.	coisas.” (Sarah Norman) “Hoje a tecnologia ajuda muito [...] você consegue bater uma imagem, ampliar, é mais fácil acompanhar.” (Elsa)	autonomia, expandindo a literatura de Brown e Leigh (2020) ao considerar aspectos interseccionais (econômicos e sociais).	autonomia e independência dos servidores com deficiências invisíveis.
A coexistência de múltiplas deficiências e comorbidades (principalmente no campo da saúde mental) amplia os desafios no trabalho, destacando a necessidade de apoio institucional adequado.	“Eu tenho dificuldade de me focar no trabalho às vezes. Por causa do TDAH [...] e tenho crises de fibromialgia que me tiram do trabalho.” (Amelie Poulain) “Eu saí do setor anterior por causa do estresse [...] Hoje estou bem, medicado, e vou continuar me tratando.” (Alan Touring)	Exploração das interseções entre deficiências ocultas e comorbidades, conectando identidades interseccionais (Santuzzi <i>et al.</i> , 2019; Jammaers <i>et al.</i> , 2016) com saúde mental no ambiente profissional.	Desenvolvimento de políticas de saúde mental integradas que considerem as comorbidades e forneçam suporte acessível e contínuo aos servidores.

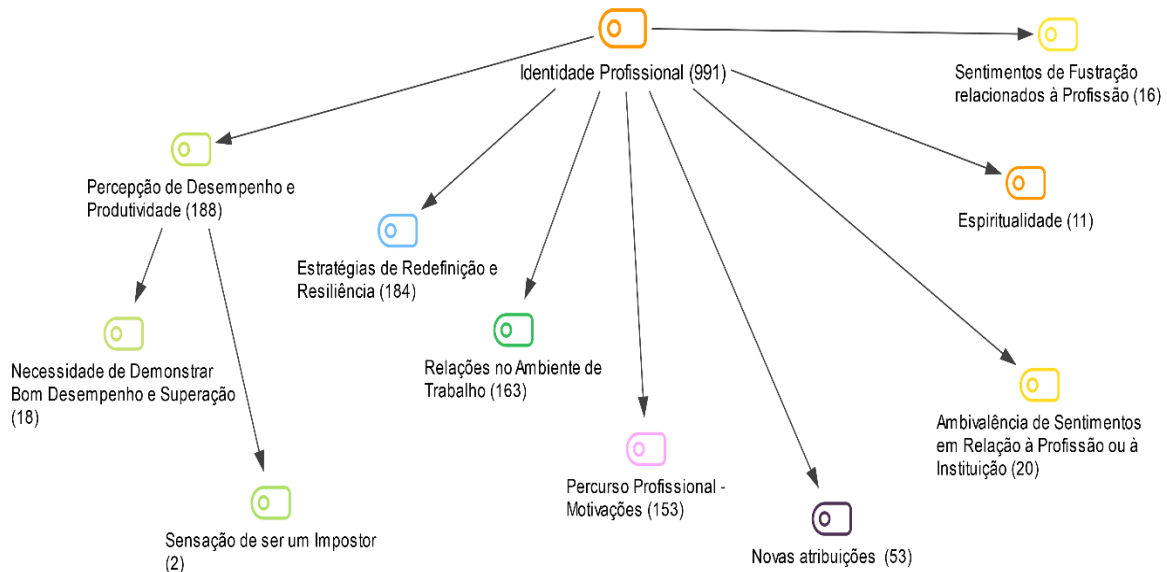
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

Como de ser visualizado no Quadro 3, os achados foram organizados em 4 colunas, na seguinte ordem: principais reflexões, falas representativas, contribuições teóricas e contribuições gerenciais. Pelo fato de o processo da gestão da identidade profissional ser complexo e multifacetado, mesmo nesse quadro sobre a percepção das deficiências ocultas já há algumas relações e reflexões trazidas que abordam aspectos da gestão da identidade, que serão aprofundados nas subseções seguintes.

5.3 Identidade profissional

Nessa subseção são proporcionadas as análises e discussão dos resultados referentes ao objetivo específico que busca identificar as relações existentes entre as deficiências invisíveis e a identidade profissional dos servidores. Inicialmente é apresentada uma figura, gerada a partir do *software* MAXQDA, com o modelo dos códigos temáticos hierarquizados a respeito da identidade profissional.

Figura 5 – Modelo dos códigos hierarquizados em torno da identidade profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Como pode ser visualizado na Figura 5, o tema ‘Identidade Profissional’ (991 segmentos) organiza-se em torno de como os participantes percebem e reconstróem suas identidades no ambiente de trabalho. Os subtemas relacionados incluem a percepção de desempenho e produtividade (188), com ênfase na necessidade de superação (18) e na sensação de inadequação (sensação de impostor – com 2 segmentos), e as estratégias de redefinição e resiliência (184), fundamentais para lidar com desafios e capacitismo. Além disso, emergem dimensões relacionadas às relações no ambiente de trabalho (163), percurso profissionais – motivações (153), novas atribuições (53), sentimentos ambivalentes em relação à profissão ou instituição (20), sentimentos de frustração relacionados à profissão (16) e a espiritualidade (11).

Sarah Norman afirmou o seguinte, ao abordar a sua identidade profissional e sua deficiência:

Eu acho que a minha deficiência... ela não me atravessa assim, acho que as minhas questões são mais em relação às minhas questões comigo, são mais de mim comigo mesmo sem estar muito relacionado... eu não sinto que a deficiência é uma parte importante da minha vida eu não me sinto... às vezes eu me senti chateada com o diagnóstico, mas justamente por ser uma pessoa da saúde e de ver tanta mazela que eu olho assim e digo: acho que cada um tem sua vivência aí para carregar, cada um tem... a minha comigo é essa aí e assim eu me relaciono ok assim”.

A mesma participante, ao abordar sobre a atual função de chefia de setor que vem exercendo, falou: “Em relação à experiência, eu me sinto confortável, assim, eu acho que é uma atividade que eu já venho exercendo há algum tempo. Trabalho com um grupo de trabalho muito bom, um grupo coeso, que se apoia muito... assim... consigo discutir bem”.

Jessica Drew relatou esse tema da seguinte forma:

Eu me considero uma boa profissional, sem me cobrar muito, porque eu sei que eu tenho a compreensão do outro. E antigamente eu me achava péssima: ai, eu faço errado, repasso, as pessoas não entendem... então eu me colocava pra baixo... então a relação que eu faço hoje em dia é que tem sido boa. Quando eu comecei a falar sobre (Jessica Drew).

Nessa esfera, Júlia fez o seguinte relato: “... sou muito esforçada, sou muito dedicada..., mas pra pegar alguma coisa, tenho que ler três, cinco vezes... isso demanda... na escola, eu estudava, ficava na frente, mas aí o professor apagava...sempre precisava de suporte, sempre”.

Sarah Norman, ao afirmar que sua deficiência “não a atravessa” e ao destacar seu conforto em liderar uma equipe coesa, ilustra uma identidade profissional que se distancia da centralidade da deficiência. Essa perspectiva reforça os achados de Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), que apontam que a identidade profissional é frequentemente construída em um processo contínuo de negociação entre aspectos pessoais e sociais, no qual a deficiência pode ser percebida como um elemento periférico. Sarah também ilustra o que Hendry *et al.* (2022) denominaram de ‘adaptação positiva’, onde os indivíduos reinterpretam suas condições a partir de redes de apoio e contexto favorável. Nesse mesmo sentido, vale trazer outra fala ilustrativa desse aspecto:

...esse lugar que é o que eu tenho ensinado pras mulheres, e essas minhas amigas ajudam também, tem uma rede de pessoas na área clínica pra instruir as mulheres a saber o que tá acontecendo com o seu corpo... eu acho que um grande desafio das doenças ocultas, invisíveis, ou quando você tem um diagnóstico, é que ele não é a culpa de tudo na tua vida (Frida Kahlo).

Enquanto algumas pesquisas, como as de Brown e Leigh (2020), abordam a centralidade da deficiência na autoimagem profissional, o relato de Sarah e de Frida sugerem que, em contextos de forte suporte social e organizacional, a deficiência pode ser percebida como menos influente.

A experiência relatada por Jessica Drew destaca como a abertura em relação às suas dificuldades transformou a percepção de sua competência profissional. Esse achado conflui com as análises de Costa e Garcia (2020) sobre narrativas de professores com deficiência no ensino superior. Esses autores argumentam que a visibilidade e a aceitação social são elementos cruciais para o fortalecimento da identidade profissional. A experiência vivida por Billy Elliot retrata também esse aspecto:

...aqui no grupo de professores, e entre os alunos também, é extremamente compreensível... todo mundo compreende muito bem a situação. O fato de eu não ter parado de dar aula, porque a minha fibromialgia não é tão incapacitante assim... em termos gradações, níveis, a minha não é tão alta, não me impede tanto... tanto que nesse período eu tive três licenças... licenças mesmo que eu precisei, por crises mais complicadas. Então eu não tenho, isso não é um desconforto para mim, no que diz

respeito a estar junto com os colegas e dar conta de fazer mais ou menos do que eles (Billy Elliot).

Já o abordado por Júlia, que trouxe a necessidade de esforço adicional para superar barreiras cognitivas e de aprendizagem, reflete uma identidade marcada por resiliência, mas também por uma percepção de dependência de suporte externo. Essa experiência está em consonância com os argumentos de Santuzzi *et al.* (2019), que destacam que as estratégias de identidade em trabalhadores com deficiências ocultas frequentemente envolvem a necessidade de reconhecimento explícito das limitações e da adaptação do ambiente de trabalho para promover um desempenho equitativo. Isso também é refletido na experiência profissional vivida por Amelie Poulain e o conhecimento de suas limitações:

... principalmente não fazer atendimento ao público presencialmente... as atividades são mais burocráticas mesmo... mais aquela coisa de ficar no computador e tal. E também quando for ter reuniões, quando for explicar alguma coisa que seja de forma bem direta e bem explicativa, porque eu demoro para entender novas regras, novos métodos. Então, tem que ser bem explicado... por eu ter um aprendizado mais demorado, digamos assim. (Amelie Poulain).

5.3.1 Percepção de desempenho e produtividade

Quanto à análise dos subtemas dispostos hierarquicamente, como pode ser visualizado na Figura 5, observa-se o subtema ‘Percepção de Desempenho e Produtividade’ (188 segmentos). Ele está relacionado a aspectos que envolvem: a autoavaliação, o impacto das deficiências na percepção de desempenho, os desafios em atender às demandas do trabalho, a cobrança externa e interna, as expectativas dos pares e gestores, e relação entre as pressões por resultados com as limitações pessoais.

A partir desse subtema, Jessica Drew apresentou sua percepção sobre as dificuldades decorrentes de sua baixa visão e do TDAH, que frequentemente afetam sua produtividade: “Eu entrego todos os trabalhos, só que eu demoro. Aí, como eu demoro, eu estou fazendo no meu ritmo pra fazer certo. As pessoas não entendem e isso me magoa” (Jessica Drew). Ao mesmo tempo, ela demonstrou resiliência: “Hoje em dia, eu me considero uma boa profissional. Eu sei que tenho dificuldades, mas isso não me impede de me esforçar” (Jessica Drew).

Elsa enfatizou o impacto de sua deficiência visual em situações específicas: “Minha maior preocupação nunca é minha capacidade, mas se eu vou conseguir enxergar o que preciso para apresentar. Isso afeta minha confiança em momentos importantes” (Elsa). Ela também mencionou como a deficiência leva a um esforço contínuo: “A deficiência leva a uma necessidade de autoafirmação, de superação contínua. Pelo menos em mim” (Elsa). Esse

aspecto é reforçado num subtema relacionado a esse que é a ‘Necessidade de Demonstrar um Bom Desempenho’ (com 18 segmentos).

Luna Lovegood destacou a dificuldade de manter o ritmo em um ambiente exigente: “Eu tento manter o mesmo ritmo, mas a minha memória não ajuda. A questão do TDAH atrapalha, e isso me faz sentir que eu tenho que me esforçar muito mais para alcançar os outros” (Luna Lovegood). Ainda assim, ela reconheceu os elogios recebidos pelo esforço: “Eu percebo que existe um reconhecimento do meu trabalho, do meu esforço, apesar das minhas dificuldades” (Luna Lovegood).

Billy Elliot compartilhou sua frustração com as limitações impostas pela fibromialgia: “A maior questão para mim é a frustração de não conseguir fazer o que eu fazia antes. Isso é muito difícil de aceitar” (Billy Elliot). Apesar disso, ele revelou estratégias adaptativas: “Encontrei alternativas para dar aula sem precisar fazer tudo como fazia antes. Isso me ajudou a continuar” (Billy Elliot).

Shaun Murphy fez a relação da pressão do ambiente acadêmico com sua percepção de produtividade: “Meu esforço é muito grande para conseguir muito menos. Sinto que tenho que trabalhar três vezes mais que os outros para alcançar o mesmo resultado” (Shaun Murphy). Ele também destacou a importância de incluir aspectos humanos em seu trabalho na docência: “Minha contribuição fundamental é mostrar que existe algo por trás dos resultados. É nisso que vejo maior valor” (Shaun Murphy). Esse mesmo participante foi o único dos entrevistados que abordou a respeito de um subtema relacionado a esse que foi o da percepção de se sentir um impostor, enfatizando que sempre se sentiu inferior os seus pares, com momentos em que parecia estar conseguindo, mas com uma constante sensação de impostura, como se estivesse apenas 'enrolando'.

Amelie Poulain ressaltou como o ambiente influencia sua produtividade: “Trabalhar em um ambiente isolado é melhor para mim. Consigo me concentrar mais e ser mais produtiva” (Amelie Poulain). Ela também reconheceu que a sua inserção na carreira pública contribuiu para o seu crescimento: “Ter um emprego público me trouxe independência e um sentimento de realização” (Amelie Poulain).

Nick Jonas falou sobre como o controle do diabetes influencia sua rotina: “Preciso equilibrar a taxa de glicose constantemente. Às vezes, sinto que estou trabalhando abaixo das minhas capacidades por conta disso” (Nick Jonas). Ele também revelou como ressignificou sua condição: “Agora penso que existem muitos jeitos de ser humano, e isso faz parte da minha singularidade” (Nick Jonas).

Erin Brockovich abordou os desafios relacionados à organização e à memória, especialmente após a pandemia: “Sempre tive problemas de organização e memória, mas depois da Covid piorou muito. Isso impacta diretamente minha produtividade” (Erin Brockovich). Ainda assim, ela enfatizou o esforço contínuo para lidar com essas dificuldades: “Estou tentando lidar com minhas limitações e encontrar formas de melhorar meu desempenho” (Erin Brockovich).

Frida Kahlo refletiu sobre sua dedicação ao trabalho: “Nunca me afastei. Sempre preparei tudo, mesmo em situações difíceis. Isso faz parte do meu compromisso com a profissão” (Frida Kahlo). Algo que pode também estar conectado com a necessidade de demonstrar um bom desempenho. Além disso, ela enfatizou o impacto de sua saúde na produtividade: “Quando estou bem, faço o máximo que posso, porque nunca sei quando posso piorar novamente” (Frida Kahlo).

Os resultados em torno desse tema podem indicar que a percepção de desempenho e produtividade está profundamente influenciada pelas experiências de autoavaliação e pelos desafios impostos pelas deficiências invisíveis. Essa percepção se manifesta em narrativas que refletem tanto frustrações quanto resiliência, alinhando-se com algumas pesquisas empíricas sobre as complexidades enfrentadas por trabalhadores com condições ocultas. Por exemplo, Jessica Drew revelou o impacto das limitações na produtividade, mas destacou sua resiliência ao afirmar que essas dificuldades não a impedem de se esforçar. Isso pode reforçar os achados de Marques, Lima e Moreira (2017), que enfatizam a necessidade de apoio organizacional para promover um ambiente de inclusão que reconheça e valorize as contribuições de trabalhadores com deficiência, mesmo em contextos desafiadores.

Elsa e Luna Lovegood demonstraram uma perspectiva de esforço contínuo para acompanhar os pares, mesmo diante das limitações impostas por suas condições. Esse esforço pode estar de alguma forma conectado com os argumentos de Abney *et al.* (2022), que apontam para os altos custos emocionais e cognitivos associados à tentativa de alcançar padrões de desempenho organizacional enquanto lidam com barreiras individuais. Essas narrativas também dialogam com os estudos de Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), que enfatizam como trabalhadores com deficiência frequentemente sentem a necessidade de demonstrar competência acima da média para combater preconceitos.

Billy Elliot apresentou um dilema comum entre os que convivem com limitações impostas pelas deficiências: a frustração com a incapacidade de realizar atividades do mesmo modo que fazia antes da deficiência, algo que está alinhado ao conceito de ‘perda de identidade profissional’ discutido por Norstedt (2019). No entanto, a adoção de estratégias adaptativas,

como ajustes na forma de ministrar aulas, evidencia uma ressignificação que fortalece sua identidade, contribuindo para a superação das adversidades.

Shaun Murphy trouxe à tona um aspecto mais internalizado ao destacar a pressão do ambiente acadêmico e a sua sensação de precisar se esforçar muito mais para atingir os mesmos resultados de seus pares. Essa experiência conecta-se à sensação de impostura que ele mencionou, uma condição que diverge do foco tradicional em resiliência na literatura. Essa contribuição amplia o debate, sugerindo que estratégias organizacionais para minimizar a denominada ‘síndrome do impostor’ poderiam beneficiar não apenas o desempenho, mas também o bem-estar emocional de servidores públicos.

A fala de Nick Jonas sobre a ressignificação de sua condição, considerando-a uma parte de sua singularidade, conflui com as discussões de Syma (2019), que apresenta como a aceitação de limitações pode promover autenticidade e um senso de valor pessoal, mesmo em ambientes desafiadores. Ao mesmo tempo, Erin Brockovich e Frida Kahlo reforçam o impacto das limitações de saúde na produtividade, mas enfatizam a importância do esforço contínuo como parte de suas identidades profissionais. Isso está em consonância com a visão de Goffman (1988) sobre como indivíduos estigmatizados transitam entre a autocompaixão e as expectativas externas.

5.3.2 Estratégias de redefinição e resiliência

Outro subtema com bastante representatividade foi o relacionado a ‘Estratégias de Redefinição e Resiliência’, com um total de 184 segmentos. Ele reflete percepções em torno de aspectos que envolvem adaptação à profissão, a necessidades de mudanças de hábitos e prioridades, à reestruturação de tarefas e rotinas, ao processo de resiliência diante das adversidades, além de tópicos relacionados às estratégias para superar desafios no trabalho (papel do suporte social e profissional), a mudanças de perspectivas, redefinição de metas e expectativas profissionais e à priorização do autocuidado sobre a produtividade.

As estratégias de redefinição e resiliência emergiram como um dos subtemas centrais da pesquisa, demonstrando como os participantes utilizam diferentes mecanismos para enfrentar desafios relacionados às suas deficiências invisíveis no contexto de trabalho. Sarah Norman destacou a importância de adaptar sua rotina para lidar com as limitações impostas pela deficiência auditiva: “Normalmente, a primeira vez que fui procurar, fui com esse intuito. Depois da experiência de ficar sem ouvir na pandemia, eu mudei. Eu só quero ouvir... eu só quero ouvir, porque ficar sem ouvir foi muito ruim” (Sarah Norman).

Outro fala ilustrativa é a de Jessica Drew, que relatou como o desenvolvimento da autocompreensão influenciou positivamente sua autoestima profissional:

Hoje em dia, eu estou mais... usando a palavra da moda... empoderada. De quem eu sou, que eu sou uma boa profissional, que eu posso ficar num setor sozinha, porque eu vi que eu não tô só. Outras pessoas têm a mesma dificuldade. Se as outras pessoas superam, eu também posso superar (Jessica Drew).

Elsa abordou a necessidade de superar as expectativas no ambiente de trabalho, especialmente quando confrontada com limitações físicas: “Eu acho que a deficiência leva a uma necessidade de autoafirmação, de superação contínua. Pelo menos em mim” (Elsa). Ela também apontou como experiências negativas moldaram sua abordagem: “Eu já recebi *feedbacks* negativos, aí você digere aquilo ali um dia, absorve o que acha que é realmente para melhorar e o que é percepção do outro, eu deixo de lado” (Elsa).

Billy Elliot trouxe na sua experiência uma percepção sobre como o diagnóstico e a aceitação da deficiência trouxeram mais equilíbrio emocional: “Eu fui entendendo que as coisas não são só o que os outros esperam de mim. Eu posso dizer não, posso dizer não consigo, e isso não significa que eu seja fraco. Significa que eu estou me respeitando mais” (Billy Elliot). Ele ainda evocou como isso aparece no ambiente de trabalho: “Eu percebo que, ao me respeitar, eu também consigo impor limites e ter relações mais saudáveis no trabalho” (Billy Elliot).

Amelie Poulain revelou o impacto de estratégias de adaptação no seu dia a dia: “Eu me moldo muito às outras pessoas. Eu evito conflitos, argumentações. Eu sou uma pessoa que, se puder virar invisível, eu viro” (Amelie Poulain). Por outro lado, ela também relatou como essas estratégias permitiram uma maior inserção em ambientes diversos: “Eu fui me adaptando a muitas questões, muitos métodos. Eu nunca mudei de setor, mas, de toda coisa que mudava, eu tinha que me adaptar” (Amelie Poulain).

Gabriel Estrela declarou de que forma a redefinição de suas expectativas pessoais e profissionais foi importante para sua trajetória: “Eu aprendi que não preciso ser perfeito o tempo todo. Que ter altos e baixos faz parte, e isso não define a minha competência. Eu sou mais do que minhas dificuldades” (Gabriel Estrela). Ele também apontou como o apoio externo foi fundamental nesse processo: “Foi com ajuda da minha terapeuta que consegui olhar para mim mesmo com mais gentileza” (Gabriel Estrela).

Já Shaun Murphy relacionou as estratégias de redefinição com um maior entendimento sobre suas próprias limitações: “Eu percebi que as crises são do autismo, não são coisas da minha cabeça. Aceitar que tem períodos que vou ter discussões executivas, mas não vou saber fazer um sanduíche. Isso faz parte, há algumas limitações” (Shaun Murphy). Além disso, revelou o impacto do diagnóstico na sua aceitação pessoal e profissional: “O diagnóstico trouxe

para mim uma maior aceitação de mim mesmo. Me deu algumas respostas, alguns porquês que eu reputava como mau comportamento ou limitação minha” (Shaun Murphy).

As estratégias de redefinição e resiliência destacadas pelos participantes refletem um alinhamento com a literatura existente, que reconhece a necessidade de adaptação e superação contínua como parte integrante da experiência de pessoas com deficiências invisíveis no ambiente de trabalho. O relato de Sarah Norman sobre a busca por adaptação à sua deficiência auditiva vai na mesma direção dos achados de Syma (2019), que apresenta uma discussão de como a percepção de barreiras no ambiente organizacional pode motivar os indivíduos a ajustarem suas rotinas e explorar soluções criativas para minimizar os impactos das limitações. Porém, a ausência de políticas mais sólidas de suporte e a hesitação em divulgar a deficiência frequentemente agravam os desafios enfrentados, como destacado também por Abney *et al.* (2022) em sua análise sobre a invisibilidade e os custos emocionais associados à não revelação no trabalho.

A autocompreensão de Jessica Drew, que resultou em maior empoderamento e autoestima profissional, converge com as ideias apresentadas por Norstedt (2019), que aponta para a ressignificação da identidade como um processo essencial para equilibrar demandas internas e externas. Além disso, as experiências de Elsa, quando abordou sobre *feedbacks* negativos no trabalho e de forma que os utiliza para crescer profissionalmente, ampliam o entendimento do papel das experiências adversas na construção de resiliência, um aspecto também abordado por Norstedt (2019) ao tratar das tensões entre as expectativas organizacionais e a autoaceitação.

Billy Elliot trouxe uma perspectiva que amplia as compreensões teóricas e gerenciais em torno do tema ao relacionar a aceitação da deficiência com o estabelecimento de limites saudáveis, uma prática que reforça a importância da autogestão como mecanismo de proteção contra estresse e exaustão, conforme descrito por Syma (2019). Este aspecto sublinha a necessidade de ambientes organizacionais que promovam a autenticidade e valorizem a diversidade das trajetórias individuais.

Por outro lado, os desafios relatados por Amelie Poulain e Shaun Murphy, relacionados à adaptação contínua e ao impacto das expectativas externas, destacam a distância entre as políticas de inclusão e as práticas organizacionais. Abney *et al.* (2022) enfatizam a relevância de iniciativas que normalizem as adaptações no ambiente de trabalho, como forma de reduzir o estigma e promover a equidade.

Esses achados ocasionam contribuições expressivas ao campo de estudo, ao evidenciar que, embora as estratégias individuais de resiliência sejam fundamentais, a ausência de políticas

inclusivas e a perpetuação do capacitismo limitam o potencial pleno desses indivíduos no ambiente de trabalho. A integração desses relatos com a literatura contemporânea sugere a urgência de repensar práticas organizacionais para acolher a diversidade ‘invisível’ e promover um ambiente mais inclusivo e produtivo.

5.3.3 Relações no ambiente de trabalho

Dando prosseguimento aos subtemas relacionados à identidade profissional, destaca-se o ‘Relações no Ambiente de Trabalho’ (163 segmentos). Ele envolve as percepções em torno dos seguintes aspectos: interações com colegas, suporte ou falta de suporte por parte de colegas, sentimento de pertencimento no grupo, interações com chefias e gestores, nível de compreensão e acolhimento, impacto da gestão sobre a percepção da deficiência, impacto das relações interpessoais, influência positiva ou negativa no bem-estar e a pressão por produtividade e desempenho. Como se pode observar, muitos dos temas e subtemas já discutidos até aqui estão conectados entre si, algo que indica a complexidade e multifaces do fenômeno da gestão da identidade profissional de pessoas com deficiências invisíveis.

Dentre os diversos relatos desse subtema, Rocky Balboa abordou como a perda auditiva afeta suas interações no trabalho: “Às vezes, a pessoa não entende que eu não escutei. Já aconteceu de acharem que eu estava ignorando, mas na verdade eu não ouvi. Isso cria algumas situações tensas, mas vou tentando explicar para evitar atritos” (Rocky Balboa). Essa dificuldade reflete a importância da comunicação clara e da sensibilidade no ambiente de trabalho.

Jessica Drew compartilhou a dualidade de suas experiências no trabalho: “Eu entrego meus trabalhos, mas no meu ritmo. Às vezes, isso é mal compreendido pelos colegas. Isso me magoa, porque sentem que estou enrolando, mas estou apenas fazendo com cuidado” (Jessica Drew). Ela também destacou a relevância do *feedback* positivo: “Ouvir da minha coordenadora que fiz um bom trabalho me faz sentir parte do setor, realmente incluída” (Jessica Drew).

Billy Elliot falou a respeito da compreensão demonstrada por colegas e alunos: “Mesmo com as limitações impostas pela fibromialgia, sinto que os colegas compreendem minha situação. Isso torna o ambiente mais acolhedor e contribui para o meu desempenho” (Billy Elliot). Ele reforçou a importância de um ambiente inclusivo, onde as diferenças são respeitadas.

Frida Kahlo enfatizou a sua dedicação e o reconhecimento de sua abordagem humanizada nas relações: “Eu sempre tento resolver os conflitos e acolher quem precisa. Isso é

algo que considero essencial, especialmente em momentos difíceis no trabalho” (Frida Kahlo). No entanto, ela também apontou os desafios de lidar com a competitividade velada entre colegas: “Às vezes, há uma briga de egos velada. Isso desgasta, mas tento focar na minha contribuição para o coletivo” (Frida Kahlo).

Shaun Murphy abordou uma perspectiva sobre os desafios interpessoais no ambiente acadêmico: “As reuniões de departamento são verdadeiras torturas. Muitas vezes, sinto que estou sendo julgado pelo que falo, então prefiro ficar calado” (Shaun Murphy). Ele ainda relatou como a maneira como a pressão por produtividade afeta sua interação e integração no meio acadêmico perante seus pares: “À medida que fui ficando para trás em relação aos colegas, percebi que minha voz foi perdendo força” (Shaun Murphy).

Penélope Garcia sublinhou a importância do suporte entre colegas: “No nosso setor, a cultura é de franqueza e colaboração. Não há concorrência interna, e isso faz toda a diferença” (Penélope Garcia). Ela também elogiou a liderança de sua chefia: “Nossa chefe sabe lidar com as diferenças e criar um ambiente de respeito, o que é crucial para o nosso setor” (Penélope Garcia).

Amelie Poulain sinalizou sobre a relevância do acolhimento recebido pelo setor de acessibilidade da universidade: “Eles prepararam meus colegas antes de eu chegar, explicando minhas necessidades. Isso foi essencial para eu me sentir bem acolhida” (Amelie Poulain). Ela também mencionou que prefere trabalhar em atividades burocráticas, longe do atendimento direto ao público, pois isso reduz o impacto das interações sociais intensas.

Claire Fraser trouxe reflexões sobre a importância de um ambiente saudável: “Um ambiente de trabalho acolhedor e com diálogo aberto evita adoecimentos. Quando há perseguição ou assédio, todos são afetados, direta ou indiretamente” (Claire Fraser). Ela ainda pontuou o papel do suporte no fortalecimento das relações: “Hoje, sinto que meu setor é mais solidário e compreensivo, e isso melhora muito a convivência” (Claire Fraser).

Nick Jonas revelou como a sua percepção de autocuidado influencia as suas relações: “Sempre tento compartilhar com meus alunos a importância de cuidar de si mesmos, assim como eu faço com minha diabetes” (Nick Jonas). Ele também sinalizou sobre o impacto positivo do reconhecimento: “Quando recebo elogios sobre meu trabalho, sinto que sou valorizado, e isso reforça minha motivação” (Nick Jonas).

Os relatos sobre as relações no ambiente de trabalho apresentam nuances significativas na experiência dos participantes, destacando tanto os desafios quanto os facilitadores dessas interações. A partir do relato de Rocky Balboa, por exemplo, evidencia-se como a perda auditiva pode gerar mal-entendidos e situações de tensão. Isso demonstra a importância de uma

comunicação sensível no ambiente de trabalho, um aspecto já discutido por Carvalho, Lima e Viola (2020), que enfatizam como a falta de compreensão sobre as limitações de pessoas com deficiência impacta negativamente a sua inclusão no setor público.

Os relatos de Jessica Drew apontam para a dualidade vivida no ambiente laboral, onde as dificuldades pessoais podem gerar interpretações equivocadas, mas o *feedback* positivo desempenha um papel crucial no sentimento de pertencimento. Essa percepção de pertencimento está alinhada com o que foi discutido por Dias, Moreira e Silva (2023) em torno do combate a atitudes capacitistas, destacando como barreiras atitudinais podem ser minimizadas com práticas organizacionais inclusivas.

Billy Elliot trouxe à tona o valor positivo de um ambiente acolhedor e compreensivo para o desempenho profissional, especialmente diante das limitações impostas pela fibromialgia. Essa perspectiva vai na mesma direção dos achados de Hull *et al.* (2017), que discutem como as estratégias de adaptação podem ser tanto um recurso quanto um peso emocional, dependendo do nível de aceitação no ambiente social.

Frida Kahlo e Shaun Murphy apresentaram perspectivas distintas e, ao mesmo tempo, complementares. Frida enfatizou a relevância de uma postura humanizada nas relações, ao mesmo tempo em que reconheceu a presença de competitividade velada. Na outra ponta, Shaun Murphy destacou os impactos da pressão por produtividade sobre as interações interpessoais e a integração acadêmica. Tais narrativas dialogam com as análises de Foresti *et al.* (2024), que destacam o capacitismo como um fator estrutural que influencia negativamente as relações organizacionais e a percepção de desempenho.

Amelie Poulain e Claire Fraser fazem refletir sobre a importância de um ambiente preparado e acolhedor. Amelie destacou como a preparação de seus colegas antes de sua chegada foi essencial para se sentir bem acolhida. Enquanto Claire apontou como ambientes saudáveis evitam adoecimentos e fortalecem as relações no trabalho. Esses elementos reforçam os apontamentos de Carvalho, Lima e Viola (2020), que indicam como políticas públicas e a sensibilização organizacional podem promover a inclusão efetiva no ambiente de trabalho.

Os resultados apresentados evidenciam que as relações interpessoais no ambiente de trabalho não apenas afetam o desempenho e o bem-estar dos indivíduos com deficiências invisíveis, mas também apontam para a necessidade de transformações estruturais e culturais nas organizações. A convergência com a literatura aponta para o papel crucial de políticas inclusivas e da educação organizacional na promoção de ambientes de trabalho acolhedores e igualitários. Contudo, os achados também revelam lacunas que podem ser exploradas em outras pesquisas, como a necessidade de maior ênfase na formação de lideranças preparadas para lidar

com a diversidade, apontando para contribuições inovadoras na gestão de pessoas com deficiências invisíveis.

5.3.4 Percurso profissional e motivações

Retomando os demais subtemas do campo temático da identidade profissional, revela-se o ‘Percurso Profissional – Motivações’ (153 segmentos). Ele diz respeito a motivações para as escolhas das trajetórias profissionais dos entrevistados, indicando ainda possíveis valores envolvidos em suas trajetórias, as necessidades, os desejos e a relação de tais percursos de acordo com as deficiências ocultas que possuem.

A partir dessa temática, Sarah Norman destacou a influência de sua vivência familiar na escolha de uma carreira estável: “Sempre fui da história de ir atrás de concurso, né? Sempre fui uma pessoa que gosta do certo” (Sarah Norman). Ela também relatou como a busca por estabilidade foi moldada pelas experiências de instabilidade financeira vividas por sua mãe: “Minha mãe foi empreendedora, mas passou por muitas dificuldades. Então, para mim, era essencial escolher algo mais seguro” (Sarah Norman).

Jessica Drew revelou como a experiência prévia na área de secretariado executivo motivou sua decisão profissional: “Escolhi porque já tinha experiência na área e decidi me aperfeiçoar, depois fazer um concurso e me encaixar” (Jessica Drew). Além disso, ela destacou valores que guiaram sua trajetória, como justiça e altruísmo: “Eu me considero uma pessoa boa, altruísta. Sempre me preocupei em fazer o certo” (Jessica Drew).

Temple Grandin abordou como sua trajetória foi impactada pelo diagnóstico de seu filho com autismo: “Desde que meu filho foi diagnosticado, minha conexão com a temática de neurodivergência se intensificou. Isso influenciou toda a minha atuação, tanto na pesquisa quanto no ensino” (Temple Grandin). Ela reforçou a importância de alinhar a identidade profissional às experiências pessoais.

Elsa relatou como suas escolhas foram moldadas por suas limitações visuais: “Eu gostava já da minha atual área, uma especialidade que se adequa bem às minhas potencialidades. Sabia que não poderia escolher algo que exigisse uma visão mais acurada, como cirurgia” (Elsa). Sua motivação para seguir na área da saúde foi influenciada por um médico próximo que admirava: “Tive um padrinho médico, bem assistencialista, que talvez tenha me influenciado” (Elsa).

Billy Elliot apresentou como a dança e a docência sempre fizeram parte de suas aspirações profissionais: “Desde a graduação, já sabia que queria ser professor universitário.

Foi um percurso planejado e alinhado com meu interesse por dança e questões de gênero” (Billy Elliot). Ele também destacou como a fibromialgia o levou a buscar alternativas adaptativas em sua prática profissional: “Mesmo com limitações, busquei áreas onde eu pudesse atuar sem comprometer minha saúde” (Billy Elliot).

Frida Kahlo apresentou uma visão reflexiva sobre como seu setor de estudos e a saúde da mulher se tornaram centrais em sua trajetória: “Sempre trabalhei na formação humana, conectando saúde, educação e comunidade. Minha própria experiência de lidar com questões de saúde moldou muito do meu percurso” (Frida Kahlo). Ela destacou que, apesar das dificuldades, conseguiu alinhar interesses pessoais com sua atuação profissional: “A bagagem que construí ao transitar por diferentes áreas me permitiu uma atuação mais ampla” (Frida Kahlo).

Nick Jonas revelou como sua trajetória foi impactada por mudanças na carreira e na saúde: “Tive experiências como *freelancer*, mas foi na área educacional que encontrei algo que realmente fazia sentido para mim” (Nick Jonas).

Erin Brockovich revelou dificuldades relacionadas à organização e memória, mas enfatizou a persistência em seguir na área acadêmica: “Sempre tive meu ritmo próprio, mas isso não me impediu de buscar uma trajetória que me realizasse” (Erin Brockovich). Ela abordou como a Covid-19 intensificou alguns desafios, mas também a levou a refletir sobre a importância de adaptação de suas atividades.

Shaun Murphy apontou como a busca por validação e reconhecimento permeou sua trajetória: “Minha motivação sempre foi encontrar algo que me fizesse sentir validado, tanto pelo retorno material quanto pelo reconhecimento” (Shaun Murphy). Ele também discutiu sobre o impacto das limitações impostas pelo autismo em suas escolhas profissionais.

A experiência relatada por Temple Grandin sobre suas escolhas profissionais que se voltaram para o estudo do tema da neurodivergência a partir do diagnóstico de seu filho reflete o conceito de ‘identidade narrativa’, em que as experiências pessoais são integradas à identidade profissional para criar coerência e propósito (Slay; Smith, 2011). Esse relato também vai na mesma direção da pesquisa Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), que discutem como valores pessoais e experiências impactam a construção da identidade de trabalhadores com deficiência.

Mayer *et al.* (2024) ampliam essa perspectiva ao destacar que profissionais e estudantes com deficiência frequentemente navegam entre suas identidades pessoal e profissional, utilizando suas experiências de vida como ferramentas para gerar impacto em suas práticas e contribuir para uma maior compreensão no campo em que atuam. Além disso, os autores

ressaltam que esse processo de integração é um mecanismo para superar estigmas e transformar desafios pessoais em competências profissionais, reforçando a importância da resignificação como um elemento central na formação da identidade profissional.

Frida Kahlo e Billy Elliot relataram como suas vivências pessoais moldaram suas trajetórias, conectando saúde, gênero e educação. Essa relação entre experiências individuais e atuação profissional dá força aos argumentos de Ibarra (1999) sobre como indivíduos adaptam suas identidades profissionais durante transições e desafios de carreira. A busca de Billy por alternativas adaptativas na docência amplia o que foi abordado por Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016), que enfatizaram como os trabalhadores com deficiência utilizam práticas discursivas para construir identidades positivas em ambientes capacitistas.

Elsa e Billy Elliot relataram como suas limitações físicas influenciaram suas escolhas profissionais, destacando a busca por áreas que maximizassem suas capacidades. Esse ajuste estratégico às limitações conflui com a pesquisa de Santuzzi *et al.* (2019), que exploram como pessoas com deficiências invisíveis gerenciam suas identidades para equilibrar desafios pessoais e expectativas profissionais. No entanto, a fala de Elsa, ao mencionar a influência de um modelo inspirador em sua trajetória, acrescenta outros aspectos envolvidos nesse processo ao destacar o papel dos relacionamentos pessoais na motivação da escolha profissional.

Jessica Drew trouxe um aspecto complementar, ao mencionar valores como justiça e altruísmo em sua escolha profissional. Esses valores repercutem os argumentos de Marques, Lima e Moreira (2017) sobre a relevância de propósitos coletivos na motivação de trabalhadores com deficiência em ambientes públicos.

Shaun Murphy enfatizou a busca por validação e reconhecimento como central em sua trajetória, um aspecto também observado por Sarah Norman em sua escolha por estabilidade. Essas narrativas encontram eco nos achados de Norstedt (2019), que apontam como o desejo de validação pode ser uma resposta às percepções de inadequação frequentemente vivenciadas por trabalhadores com deficiência invisível. Contudo, o relato de Shaun também sugere um impacto emocional mais profundo das limitações impostas pelo autismo, ampliando a discussão ao incluir dimensões de identidade relacionadas à autoaceitação e ao reconhecimento externo.

Erin Brockovich mencionou como a pandemia da Covid-19 intensificou desafios relacionados à organização e memória, mas também destacou sua capacidade de adaptação. Essa experiência está em consonância com os achados de Dias, Moreira e Silva (2023) sobre como a resiliência e a adaptação são centrais para a permanência de trabalhadores com deficiência em ambientes desafiadores. Nick Jonas, ao atrelar sua trajetória a questões de saúde,

reforça a importância do autocuidado como elemento central na identidade profissional, um aspecto que conflui com o que Syma (2019) encontrou.

5.3.5 Novas atribuições

Outro subtema apresentado dentro do tema da identidade profissional é o de ‘Novas Atribuições’ (53 segmentos). Ele relaciona-se com a percepção de como os entrevistados lidam com novas atribuições que lhe são repassadas, ou que passam a ser necessárias, ou até mesmo com o desejo de buscar novas tarefas ou áreas de estudo em suas carreiras profissionais.

Dentro da abordagem desse subtema, Sarah Norman relatou como as novas atribuições na área de gestão desafiaram suas habilidades interpessoais: “Às vezes, o que eu tenho percebido é que vou com muita sede ao pote, e isso nem sempre dá certo. Estou aprendendo a apresentar as coisas mais lentamente e a tentar um meio-termo” (Sarah Norman). Ela também destacou o impacto de assumir essas novas funções em sua comunicação: “Minha maior dificuldade é a forma de falar, que às vezes soa impulsiva. Mas estou tentando amadurecer para lidar melhor com essas situações” (Sarah Norman).

Júlia do Vila Sésamo relatou como o aprendizado constante de novas habilidades a realiza pessoalmente: “Estou amando porque a autoestima é tão grande. Aprender coisas novas me faz sentir capaz e feliz” (Júlia do Vila Sésamo). Apesar disso, ela revelou desafios relacionados ao esquecimento e a possíveis outras limitações cognitivas: “Tenho interesse em aprender, mas nem sempre consigo praticar todos os dias, e aí acabo esquecendo” (Júlia do Vila Sésamo).

Frida Kahlo, por sua vez, abordou como as múltiplas funções que assumiu na universidade ampliaram sua percepção sobre colaboração: “Sempre assumi muitas funções, estou em várias comissões e reuniões, e percebo que, mesmo em situações de conflito, meu olhar ponderado contribui para solucionar questões” (Frida Kahlo). Ela destacou como as novas atribuições permitiram explorar mais seu potencial: “É como se cada nova função me desse a oportunidade de expandir minha visão e atuação” (Frida Kahlo).

Rocky Balboa revelou sua paixão por adquirir novos conhecimentos e habilidades, mesmo em áreas não diretamente relacionadas à sua função: “Sou muito curioso. Pergunto, entro em todas as engenharias e faço cursos por conta própria, como montagem de painéis fotovoltaicos. Adoro o que faço e me sinto realizado” (Rocky Balboa).

Claire Fraser fez reflexões sobre o impacto das novas demandas administrativas durante a pandemia: “Passei a fazer o mínimo necessário para manter as portas abertas, porque assumi

funções além do que era esperado. Essa sobrecarga nos mostra o quanto precisamos de estrutura e apoio institucional” (Claire Fraser).

Shaun Murphy destacou como suas novas atribuições acadêmicas, focadas na neurodivergência, ampliaram sua motivação: “Algumas pesquisas e projetos de extensão estão direcionados para ferramentas de apoio às pessoas neurodivergentes. Isso me motivou e conectou ainda mais minha atuação com algo significativo” (Shaun Murphy).

Alan Turing comentou como a necessidade de adaptação o levou a uma escolha consciente de crescimento: “Fiz a escolha de me adaptar, de fazer o que fosse preciso para me dar bem nessa área. Foi sofrido, mas agora vejo que essas atribuições me trouxeram crescimento pessoal e profissional” (Alan Turing).

Refletindo sobre esse tema, Amelie Poulain, que está em início de carreira, ressaltou como tudo é novo e desafiador: “Trabalho há pouco tempo como servidora, então tudo pra mim é muito novo. Estou aprendendo coisas novas a cada dia” (Amelie Poulain).

Adentrando numa discussão dos resultados desse subtema com a literatura, pode-se dizer que o relato de Sarah Norman destaca o impacto das novas atribuições em suas habilidades interpessoais e comunicação, refletindo um esforço contínuo para ajustar sua abordagem. Essa experiência está alinhada aos achados de Santuzzi *et al.* (2019), que discutem como as pressões do ambiente de trabalho afetam a adaptação de pessoas com deficiências invisíveis.

Júlia do Vila Sésamo, ao relatar o impacto positivo do aprendizado constante em sua autoestima, enfatiza como o desenvolvimento de novas habilidades pode ser uma ferramenta de resiliência. Contudo, os desafios relacionados ao esquecimento e limitações cognitivas apontam para a necessidade de práticas organizacionais que considerem as especificidades desses trabalhadores, algo já discutido por Norstedt (2019) em sua análise sobre adaptação no local de trabalho.

As experiências relatadas por Frida Kahlo dialogam com os argumentos de Marques, Lima e Moreira (2017) sobre a importância de promover ambientes colaborativos no setor público, onde a inclusão pode ser um diferencial estratégico. Além disso, a vinculação entre novas atribuições e a ampliação de competências sugere que essas experiências podem ser um catalisador para o desenvolvimento da identidade profissional.

O entusiasmo de Rocky Balboa por adquirir novas habilidades, mesmo fora de sua função principal, reflete um desejo intrínseco de crescimento que pode ser explorado pela organização para promover a inclusão de trabalhadores com deficiências invisíveis. Esse aspecto vai na mesma direção das reflexões abordadas por Moreira, Cappelle e Carvalho-

Freitas. (2015), que destacam como o suporte a iniciativas individuais pode melhorar o engajamento e a percepção de pertencimento.

Claire Fraser trouxe um contraponto, que deve ser observado, ao relatar sobrecarga durante a pandemia, ressaltando a importância de estruturas de apoio institucionais. Sua experiência dá força aos argumentos trazidos por Dias, Moreira e Silva (2023) sobre a necessidade de políticas públicas que priorizem a equidade no ambiente de trabalho, especialmente em situações emergenciais que exacerbem as desigualdades.

O relato de Shaun Murphy sobre como novas atribuições acadêmicas focadas na neurodivergência ampliaram sua motivação sugere que as tarefas que se conectam aos valores e experiências pessoais podem proporcionar a melhora do desempenho e o engajamento. Essa conexão entre identidade pessoal e profissional está em consonância com os achados de Slay e Smith (2011), que destacam como os trabalhadores moldam suas identidades profissionais a partir de experiências significativas.

A experiência relatada por Alan Touring em torno da necessidade de adaptação forçada para se adequar à área de atuação aponta para uma lacuna nas políticas institucionais, sugerindo que o foco ainda está no esforço individual, em vez de um suporte estruturado. Já a vivência relatada por Amelie Poulain, que está em início de carreira, destaca como o aprendizado contínuo e o enfrentamento de desafios iniciais moldam sua identidade profissional. Esse aspecto parece ser discutido de forma ainda incipiente na literatura sobre trabalhadores com deficiências invisíveis pesquisada, indicando uma possível oportunidade para ampliar as discussões sobre o impacto das primeiras experiências na construção da identidade profissional de trabalhadores com deficiências ocultas.

5.3.6 Ambivalência de sentimentos e sentimentos de frustração relacionados à profissão

Outros dois subtemas que surgiram nesse campo foram a ‘Ambivalência de Sentimentos relação à Profissão ou à Instituição’ (20 segmentos) e ‘Sentimentos de Frustração relacionados à Profissão’ (16 segmentos). O primeiro reflete aspectos relacionados a sentimentos ambivalentes, positivos e negativos, em relação ao fazer profissional e à universidade. O segundo envolve os sentimentos de frustração em relação ao atual exercício profissional, principalmente relacionado a barreiras percebidas quanto às deficiências invisíveis ou a outros aspectos que envolvem a relação com o trabalho (sociais e institucionais). Por estarem intimamente relacionados, os resultados relacionados aos dois serão apresentados e discutidos de forma conjunta.

A respeito da ambivalência dos sentimentos, Luna Lovegood abordou sobre os altos e baixos da relação com sua profissão: “São sentimentos muito conflitantes, muitas vezes. Muitas vezes, eu estou muito amando. Muitas vezes, eu estou dando graças a Deus por não estar atuando” (Luna Lovegood). Apesar de gostar do contato com os alunos e do trabalho prático com animais, ela revelou que as questões sociais e os desafios interpessoais a afetam profundamente, chegando a mencionar episódios de depressão por conta disso.

Já Temple Grandin abordou esse aspecto a partir de um relato de forte vínculo afetivo com a instituição, porém, como algo que vem acompanhado de um desgaste pessoal: “Eu sou doente por isso aqui, certo? É algo que eu amo profundamente, mas às vezes eu sinto que é demais” (Temple Grandin). Sua fala reforça sua entrega profissional que, embora seja motivadora, também traz impactos emocionais.

Rocky Balboa, ao mesmo tempo em que apresentou uma paixão pela sua atuação e pela instituição, demonstrou insatisfação com as condições de trabalho os impactos disso para sua saúde: “Eu adoro isso aqui, sou viciado por isso aqui, mas tive prejuízos na saúde” (Rocky Balboa). Tal contexto revela uma relação delicada com o ambiente profissional.

Amelie Poulain refletiu sobre o modelo de trabalho atual e como ele desperta sentimentos mistos: “Hoje, eu prefiro mesmo o PGD presencial, mas eu não quero bater ponto, porque me deixa muito nervosa” (Amelie Poulain). Sua fala revela a busca por um equilíbrio entre flexibilidade e estabilidade no ambiente universitário.

Quanto aos sentimentos de frustração, Billy Elliot trouxe reflexões sobre a perda de sua capacidade física devido à fibromialgia: “Acho que o que a fibromialgia mais me machuca, tanto quanto a dor em si, é exatamente eu ter perdido a capacidade que eu tinha. É frustrante porque me vejo limitado, e isso dói demais” (Billy Elliot). Reforçando esse sentimento, ele também relatou o receio de não conseguir ofertar disciplinas práticas que são sua especialidade.

A docente Erin Brockovich compartilhou como as dificuldades cognitivas e organizacionais afetam seu desempenho e causam frustração: “Essa questão da dificuldade cognitiva me atrapalha muito... Então, nisso eu me sinto diferente. Eu me sinto alguém” (Erin Brockovich). Ela trouxe também que, se tivesse conhecimento das limitações relacionadas ao seu diagnóstico de TDAH no início da carreira, teria buscado outra área de atuação: “Foi muito difícil me adaptar. Se eu tivesse essa consciência anos atrás, eu teria ido para outra área” (Erin Brockovich).

O professor Shaun Murphy trouxe uma crítica ao ambiente acadêmico e à meritocracia:

Assim, sempre foi, e não sei se também a idade está avançando e está tornando um pouco mais difícil, mas tem uma coisa que me incomoda da universidade, sempre me

incomodou, para mim e para os outros, principalmente os alunos que têm dificuldade, é essa coisa da meritocracia, do capacitismo, da concorrência entre alunos e entre professores. Então, para mim, até os elogios que aparecem nas listas de professores, eles têm um propósito meio que sombrio de não só alimentar a vaidade daqueles que estão ali no topo, mas de afundar os outros, que não conseguem chegar lá (Shaun Murphy).

Quanto a isso ainda abordou o sentimento de frustração dentro dessa lógica capacitista: “Meu esforço tinha que ser três vezes maior que o dos outros para conseguir a mesma coisa. Isso acaba cansando demais e gera frustração” (Shaun Murphy).

A professora Elizabeth Bennet revelou sua frustração com o ambiente de trabalho e os conflitos interpessoais: “Já tive vontade de largar várias vezes, não sei porque eu não tenho condições financeiras. Se eu tivesse, eu já teria saído” (Elizabeth Bennet). Ela mencionou que as relações com os colegas se tornaram insuportáveis após alguns eventos traumáticos, alguns possivelmente relacionados à assédio moral, levando-a a repensar sua trajetória profissional. Sobre isso ainda relatou: “...foi uma situação que eu realmente adoeci. Não teve solidariedade de ninguém do departamento, nem das mulheres. Aí veio uma decepção generalizada com pessoas que, inclusive, eu tinha já comprado brigas no departamento” (Elizabeth Bennet).

Os resultados apresentados desses dois temas relacionam-se com a literatura e apresentam novas contribuições para o campo da identidade profissional, com especificidades para os trabalhadores com deficiências invisíveis. A fala de Luna Lovegood sobre os altos e baixos na relação com a profissão demonstra como os desafios interpessoais afetam profundamente o bem-estar emocional. Essa dualidade conflui com os achados de Hull *et al.* (2017), que discutem como as tensões entre a paixão e sobrecarga em trabalhadores do espectro autista, gerando impactos significativos na saúde mental.

A experiência de Temple Grandin, envolvendo o vínculo afetivo com a instituição acompanhado de desgaste pessoal, representa um compromisso paradoxal com a profissão, que mistura amor e exaustão, algo já discutido por Marques, Lima e Moreira (2017), que destacam como o pertencimento ao espaço universitário pode ser simultaneamente fonte de realização e de sofrimento. Rocky Balboa apresentou uma perspectiva semelhante, expondo seu amor pela profissão, mas prejuízos à saúde, considerando inclusive o seu trabalho na universidade como um dos principais responsáveis por sua perda auditiva. Sua experiência ressalta a necessidade de conciliar as demandas profissionais com o autocuidado, um desafio também discutido por Santuzzi *et al.* (2019) em relação às estratégias de identidade adotadas por trabalhadores com deficiências ocultas.

Amelie Poulain, por sua vez, trouxe uma reflexão sobre a rigidez do controle institucional e suas implicações emocionais. Sua fala aponta para a importância da flexibilização como uma política institucional que pode beneficiar o equilíbrio entre produtividade e saúde mental, tema abordado por Dolan (2023) em relação ao impacto do trabalho remoto para pessoas com deficiências. Esses autores refletem também possíveis desvantagens quanto a isso, pois o trabalho remoto, por exemplo, pode provocar maior isolamento entre os trabalhadores que o adotam, dificuldades na comunicação e pressão por desempenho.

Quanto às reflexões trazidas por Billy Elliot a respeito de suas frustrações por sua perda funcional devido à fibromialgia, essa percepção é amplamente discutida por Beatty e Joffe (2006) e Gomides *et al.* (2018), que apontam como as doenças crônicas impactam a produtividade, a identidade profissional e o sentimento de realização. Além disso, sua dificuldade em definir se irá ofertar disciplinas práticas expõe de alguma forma um conflito entre identidade e capacidade, reforçando a necessidade de adaptações na sua atuação por ele e quem sabe pela própria instituição.

As dificuldades cognitivas decorrentes do TDAH apresentadas por Erin Brockovich e a frustração em relação à escolha profissional podem indicar uma desconexão entre o diagnóstico tardio e o suporte profissional recebido, evidenciando lacunas em políticas institucionais de apoio (Abney *et al.*, 2022; Dolan, 2023).

A crítica à meritocracia e às práticas excludentes no ambiente universitário apresentada por Shaun Murphy reforça as reflexões apresentadas por Foresti *et al.* (2024) e Dias, Moreira e Silva (2023) sobre a necessidade de combater o capacitismo estrutural, especialmente em instituições de ensino superior.

Por fim, quanto a esses subtemas, os relatos trazidos por Elizabeth Bennet a respeito de sua frustração com as relações interpessoais e os impactos advindos de um possível assédio expõem como as falhas no suporte institucional e relacional contribuem para o adoecimento emocional e o isolamento profissional, um aspecto amplamente discutido por Hull *et al.* (2017) e Santuzzi *et al.* (2019). Nesse caso, quando as instituições se omitem ou negligenciam esse tema, sem proporcionar práticas preventivas e corretivas quanto ao assédio moral e a outras demandas emocionais de seus trabalhadores, podem se tornar agentes de adoecimento e até causas de algumas deficiências invisíveis no campo da saúde mental.

5.3.7 Espiritualidade

O último subtema abordado nessa dimensão da identidade profissional é o da ‘Espiritualidade’ (11 segmentos), que foi abordado por 4 participantes em suas falas. Ele diz respeito à espiritualidade expressa pelos servidores com deficiências ocultáveis no que diz respeito às suas identidades profissionais.

Esse subtema foi abordado por 4 dos 22 participantes da pesquisa. Júlia do Vila Sésamo trouxe elementos da sua espiritualidade em diversas ocasiões ao abordar como isso foi determinante para enfrentar os desafios pessoais e profissionais. Ao falar sobre sua trajetória de vida e suas experiências difíceis, ela disse: “Que eu, pela graça de Deus, venci. Pela graça de Deus e com muito esforço. Muito esforço”. Júlia enfatizou que a espiritualidade foi um suporte fundamental em sua trajetória de superação, especialmente diante de um histórico de vulnerabilidade familiar e social.

Ela ainda enfatizou como a fé ajudou a lidar com as dificuldades no ambiente de trabalho, incluindo conflitos interpessoais: “Eu orei muito, muito, muito, muito por ela. Eu saía sobrecarregada, porque, assim, ela é uma pessoa muito capacitada... então, assim, há muitas coisas...”. Essa fala revela a importância da espiritualidade para a entrevistada como recurso de resiliência para enfrentar situações difíceis e transformar suas relações interpessoais.

Luna Lovegood ilustrou a relação espiritual com sua trajetória profissional: “Ah, meu Deus, me dá um sinal. Um dia eu sonhei com o mar. Com uma costa. Uma praia. Aí eu falei... Cara, deixa eu ver se tem algum concurso para veterinário”. Sua experiência indica uma percepção espiritualizada das escolhas profissionais, onde sinais e intuições guiados pela fé são interpretados como orientadores em momentos decisivos.

Hellen Keller agradeceu o suporte divino na realização de suas atividades: “Graças a Deus, na questão da escrita, na emissão de documentos, eu não tenho dificuldade, não”. Sua fala dá indícios de como a espiritualidade pode ser uma fonte de confiança e gratidão no cotidiano profissional.

Hellen Keller apresentou ainda um olhar reflexivo sobre a espiritualidade, relacionada à maneira de lidar com o comportamento dos colegas: “Se eu vejo algum colega maltratando outro, eu me retraio, eu fico... Eu procuro não ver, não julgar, porque ele está lá em cima e ele é o nosso... É o nosso ser maior, né? É bendito”. Esse relato aponta como a espiritualidade influencia diretamente sua postura profissional, promovendo uma visão de aceitação e não julgamento, mas ao mesmo tempo pode indicar uma postura mais passiva nas suas relações de trabalho.

Os relatos aqui evidenciam que a espiritualidade funciona como um recurso central para no modo como esses participantes enfrentarem as adversidades profissionais e pessoais. A fé pode se manifestar como um suporte psicológico e emocional que auxilia na resiliência e na construção da identidade profissional.

A vivência de Júlia do Vila Sésamo, que destaca a espiritualidade como elemento de superação, encontra respaldo em Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), que identificam como valores pessoais, incluindo crenças espirituais, são fundamentais para trabalhadores que enfrentam barreiras relacionadas à deficiência. A religiosidade, nesses casos, emerge como um fator de fortalecimento emocional e resiliência.

Luna Lovegood, ao mencionar sinais e intuições espirituais como guias para decisões profissionais, denota uma perspectiva alinhada com pesquisas que discutem a espiritualidade como um elemento de significado na trajetória profissional, especialmente em contextos de adversidade (Hull *et al.*, 2017). A interpretação de eventos espirituais, nesses casos, pode possibilitar a ressignificação de desafios e promover uma conexão mais profunda com o trabalho.

Hellen Keller enfatizou a gratidão e a postura reflexiva como valores derivados da espiritualidade, o que vai na mesma direção do que foi discutido por Bosson, Weaver e Prewitt-Freilino (2012) sobre como a fé e a religiosidade podem atuar como mecanismos de enfrentamento. Essa perspectiva também está presente nos estudos de Norstedt (2019), que apontam que a espiritualidade influencia positivamente a percepção de bem-estar e pertencimento no ambiente profissional.

Para além disso, o vínculo entre espiritualidade e identidade profissional, como observado nos participantes, vai além das reflexões de Caza, Vough e Puranik (2018) sobre o trabalho como espaço de expressão identitária. Uma especificidade desses relatos é que a conexão explícita entre espiritualidade e identidade profissional, especialmente em contextos de vulnerabilidade social e barreiras organizacionais, pode representar uma contribuição relevante, dando indícios de que a fé pode ser uma ferramenta poderosa para ressignificar limitações e fortalecer a autoimagem.

Enfim, para melhor visualização da apresentação e análise dos resultados oriundos do objetivo específico relacionado à identificação das relações existentes entre as deficiências invisíveis e a identidade profissional dos servidores é disponibilizado abaixo um quadro resumo com os principais achados e contribuições da tese quanto a esse objetivo intermediário.

Quadro 4 – Principais achados e contribuições quanto ao segundo objetivo específico

Principais reflexões	Falas representativas	Contribuições teóricas	Contribuições gerenciais
As deficiências invisíveis são percebidas de formas diversas pelos servidores, influenciando a maneira como constroem e gerenciam suas identidades profissionais.	“Eu acho que a minha deficiência... ela não me atravessa assim, acho que as minhas questões são mais de mim comigo mesmo sem estar muito relacionado... eu não sinto que a deficiência é uma parte importante da minha vida” (Sarah Norman). “Eu sempre precisei de suporte. Sempre precisei” (Júlia).	Amplia as discussões sobre identidades profissionais em contextos organizacionais, destacando a negociação entre os aspectos individuais e sociais. Relaciona-se com as perspectivas de Moreira, Cappelletti e Carvalho-Freitas (2015).	Necessidade de implementar políticas que considerem as singularidades de trabalhadores com deficiências invisíveis, promovendo ambientes que favoreçam a inclusão e a equidade.
As experiências de <i>feedback</i> positivo e o suporte social são elementos-chaves para fortalecer a identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis.	“Ouvir da minha coordenadora que fez um bom trabalho me faz sentir parte do setor, realmente incluída” (Jessica Drew). “Eu percebo que existe um reconhecimento do meu trabalho, do meu esforço, apesar das minhas dificuldades” (Luna Lovegood).	Relaciona-se com o papel do suporte social e organizacional como reforço positivo para a construção da identidade, refletindo os achados de Costa e Garcia (2020).	Promoção de uma cultura de <i>feedback</i> positivo, com treinamentos para gestores e equipes sobre a importância do reconhecimento e da valorização da diversidade.
O autocuidado e a resiliência surgem como aspectos centrais na construção da identidade profissional, especialmente diante de adversidades.	“Eu aprendi que não preciso ser perfeito o tempo todo. Que ter altos e baixos faz parte, e isso não define a minha competência” (Gabriel Estrela). “Minha contribuição fundamental é mostrar que existe algo por trás dos resultados” (Shaun Murphy).	Cultiva a relação entre resiliência, autocuidado e construção identitária, contribuindo para os debates de Syma (2019) e Hull <i>et al.</i> (2017).	Implementação de programas de apoio ao autocuidado e à resiliência, incluindo grupos de suporte e mentorias no ambiente de trabalho relacionados a esses aspectos.
Estratégias adaptativas, como redefinição de metas e práticas, são essenciais para a inclusão profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis.	“Eu fui entendendo que as coisas não são só o que os outros esperam de mim. Eu posso dizer não, posso dizer: não consigo, e isso não significa que eu seja fraco” (Billy Elliot). “Eu fui me adaptando a muitas questões, muitos métodos” (Amelie Poulain).	Conflui com a pesquisa de Santuzzi <i>et al.</i> (2019) sobre a gestão identitária em ambientes de trabalho, destacando a importância da adaptação em contextos inclusivos.	Necessidade de flexibilizar as práticas organizacionais para atender às especificidades dos trabalhadores com deficiências, promovendo a equidade nas demandas laborais.
As relações interpessoais no	“Um ambiente de trabalho acolhedor e com diálogo	Está vinculado aos debates de Foresti <i>et al.</i>	Promoção de práticas que fomentem

ambiente de trabalho podem ser tanto facilitadoras quanto desafiadoras para a identidade profissional.	aberto evita adoecimentos. Quando há perseguição ou assédio, todos são afetados, direta ou indiretamente” (Claire Fraser). “... muitas vezes, sinto que estou sendo julgado pelo que falo, então prefiro ficar calado” (Shaun Murphy).	(2024) sobre as relações organizacionais e o impacto do capacitismo na percepção de desempenho e bem-estar.	ambientes saudáveis, incluindo formações em comunicação não-violenta e mediação de conflitos.
A espiritualidade foi enfatizada por alguns participantes como um recurso de suporte emocional e de ressignificação das experiências profissionais.	“Que eu, pela graça de Deus, venci. Pela graça de Deus e com muito esforço” (Júlia do Vila Sésamo). “Se eu vejo algum colega maltratando outro, eu me retraio... Eu procuro não ver, não julgar, porque ele está lá em cima” (Hellen Keller).	Amplia as reflexões sobre o papel da espiritualidade na identidade profissional, alinhando-se às discussões de Norstedt (2019) e Caza <i>et al.</i> (2018).	Promoção de espaços para discussões sobre espiritualidade e bem-estar, considerando sua relevância para a resiliência dos trabalhadores.

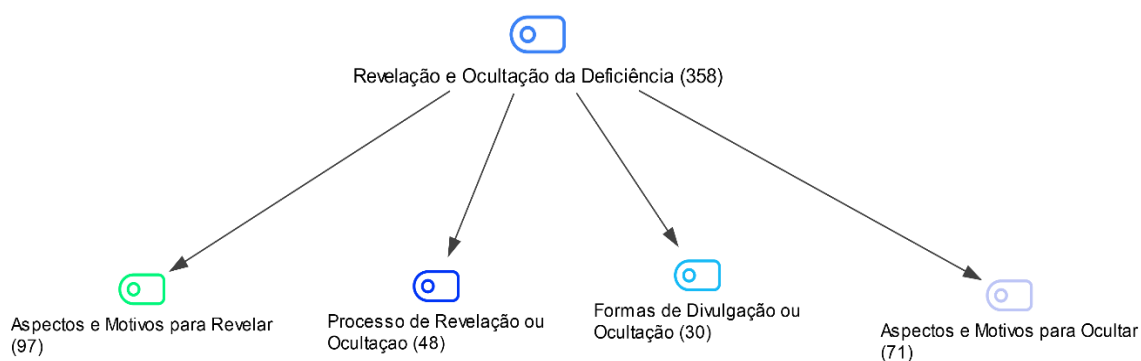
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

Assim, pode-se visualizar no Quadro 4 a forma como os resultados dessa subseção foi organizada, apresentando: as principais reflexões, falas representativas, contribuições teóricas e contribuições gerenciais. A subseção seguinte irá tratar de forma mais detalhada os aspectos relacionados com a gestão da identidade ‘ocultável’ no ambiente de trabalho, enfatizando as estratégias dos participantes relacionadas ao esconder ou revelar a deficiência invisível.

5.4 Revelação e ocultação da deficiência

Nessa subseção são apresentadas as análises e discussão dos resultados referentes ao objetivo específico de explorar as implicações das estratégias de revelação e ocultação adotadas por servidores com deficiências invisíveis em suas atuações profissionais. Inicialmente é exibida uma figura, gerada a partir do *software* MAXQDA, com o modelo dos códigos temáticos hierarquizados a respeito das estratégias de revelação e de ocultação das deficiências por parte dos sujeitos entrevistados.

Figura 6 – Modelo dos códigos hierarquizados em torno da revelação e ocultação das deficiências



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

A partir da visualização da Figura 6, pode-se observar o tema e ‘Revelação e Ocultação da Deficiência’ (358 segmentos) e seus subtemas. Ele está relacionado a aspectos que envolvem: as motivações para manter a deficiência oculta; o medo de sofrer preconceito; os receios dos impactos da revelação na carreira; as motivações para revelar; as necessidades de adaptação ou acessibilidade; a busca ativa para construir um ambiente mais empático; as estratégias adotadas na gestão da identidade; momentos específicos das revelações; as situações de ocultação como parte da preservação da privacidade; e os processos de comunicação a respeito da deficiências com colegas e gestores. Para melhor sistematização desse bloco temático, optou-se por dividi-lo nos seguintes subtemas: ‘Aspectos e Motivos para Revelar’ (97); ‘Aspectos e Motivos para Ocultar’ (71); ‘Processo de Revelação ou Ocultação’ (48); e ‘Formas de Divulgação ou Ocultação’ (30)’.

5.4.1 Aspectos e motivos para revelar

O subtema ‘Aspectos e Motivos para Revelar’, com 97 segmentos codificados, explora as razões que levam servidores com deficiências invisíveis a comunicar suas condições no ambiente de trabalho. Entre os principais motivos estão a busca por acessibilidade, a necessidade de empatia organizacional, o desejo de construir relações interpessoais mais autênticas e a valorização das experiências individuais como ferramentas de inclusão. Além disso, destacam-se relatos que apontam para o uso estratégico da revelação como forma de garantir direitos, promover mudanças institucionais e até mesmo ampliar o impacto acadêmico,

aspectos que avançam a discussão sobre a gestão da identidade profissional no setor público. Esse subtema evidencia como a revelação pode ser uma ferramenta de empoderamento e inclusão, reforçando a necessidade de um ambiente preparado para lidar com as complexidades da diversidade invisível.

Uma fala bem representativa quanto os motivos para revelar a deficiência é a de Jessica Drew, que argumentou sobre o impacto da abertura para lidar com suas dificuldades e alcançar apoio: “Eu me sinto bem, porque, falando, eu não estou só. É como se fosse uma rede de apoio. Eu preciso até fazer uma rede de apoio pra me sentir melhor. Né? Eu me sinto bem quando eu escuto” (Jessica Drew). Essa fala destaca como a revelação é utilizada para promover uma sensação de pertencimento e apoio no ambiente de trabalho, confluindo com as análises de Syma (2019), que ressaltam o papel do suporte social em ambientes organizacionais inclusivos.

Outra vivência abordada é a de Frida Kahlo, que conectou a revelação com a valorização de sua trajetória profissional: “Sempre falei abertamente. Nunca tentei esconder, porque as dores e os diagnósticos também ajudam a construir as minhas aulas” (Frida Kahlo). Essa perspectiva sugere que a revelação não apenas promove a inclusão, mas também enriquece o ambiente educacional por meio da diversidade de experiências. Apesar de pesquisarem trabalhadores com deficiências visíveis, os estudos de Marques, Lima e Moreira (2017) destacaram como a visibilidade do tema das deficiências pode fortalecer as narrativas pessoais e profissionais, criando um impacto positivo na identidade do trabalhador. Esse aspecto parece indicar um caminho de gestão da identidade profissional dos servidores voltado para um ativismo e militância em torno da causa das deficiências invisíveis em seus campos de atuação na universidade.

Nessa mesma perspectiva, Temple Grandin fala de sua postura enquanto ativista da causa do autismo e como estudiosa atual do tema:

O fato de eu revelar o diagnóstico traz ganhos no sentido de eu conseguir falar mais sobre o assunto, conseguir mover mais pessoas pra essa preocupação dentro da minha área, esse tipo de coisa. E o fato de ocultar, eu penso que me fez muito mal e fez mal também à comunidade, que a gente se identifica como comunidade, né? Mesmo sem ter conhecimento e interação com o outro, mas faz parte de uma identidade (Temple Grandin).

Temple Grandin ainda abordou de forma mais clara sobre o conforto psicológico proporcionado a si mesma após a revelação a partir da certeza de seu diagnóstico:

... com o diagnóstico, a gente passa a ser menos capacitista com a gente. Então, a gente passa a entender que a nossa forma também é interessante, nossa forma de viver. Então, não preciso ficar maquiando o meu sofrimento... então, eu não preciso me submeter a uma angústia que é semelhante a outro tipo de angústia numa pessoa neuro típica, mas que é incompreensível para os outros, eu não preciso mais. Então, aquilo

me dá o conforto de poder revelar. Então, a revelação ajudou a me sentir assim, entende? (Temple Grandin).

Amelie Poulain enfatizou a importância de um ambiente preparado para a revelação: “Fui muito bem acolhida porque o setor já estava preparado para me receber. Isso fez toda a diferença.” Tal vivência ilustra a importância da preparação organizacional, como discutido por Dolan (2023), que reforça que a sensibilização de equipes e lideranças é essencial para facilitar a integração de trabalhadores com deficiências invisíveis.

No mesmo sentido de Amelie, Hellen Keller, que passou por mudanças de setor por ter tido problemas inclusive relacionados às suas dificuldades de comunicação devido à perda auditiva, teve a divulgação antecipada pela própria instituição, havendo uma espécie de preparo para a equipe que a acolheria. Algo que foi percebido como acolhimento pela servidora e faz com que hoje se sinta trabalhando com mais eficiência.

Júlia, que já passou por mudanças de setores dentro da universidade, parece não ter tido tantas facilidades quanto à divulgação de suas deficiências. Na sua atual vivência, relatou que gostaria de ver uma participação mais ativa da gestão para ter seus caminhos facilitados nesse sentido:

Precisa atuar mais nos servidores com deficiência. Conversar, assim, naquele setor, aquela pessoa tem essa deficiência. Explicar para o grupo. Porque, às vezes, eu fico constrangida de chamar o meu grupo, a minha equipe, dizer, gente, tenha paciência comigo, que eu tenho determinada limitação. Eu tenho vergonha, mas se alguém chegasse para ter uma reunião e explicasse: ó, ela não efetua as determinadas coisas que pede a ela, é porque ela tem certa limitação, tá entendendo? Eu acho, sabe, que eu só falei para a minha chefe. Mas, eu não sei se eu posso chegar e falar, porque, às vezes, me pedem alguma coisa que eu quero fazer, porque eu quero fazer, eu quero dar conta (Júlia do Vila Sésamo).

Percebe-se uma revelação seletiva nesse caso, além de um determinado sofrimento, pois o ‘querer dar conta’ mesmo com suas limitações pode trazer danos para ela e para o seu próprio setor.

Alan Turing, que passou por uma mudança de setor após vivenciar um *burnout* associado com seu autismo e a necessidade de alta produtividade e desempenho do antigo setor, relatou:

Eu saí do setor de trabalho anterior por causa de estresse. A minha chefe sabe, soube tudo o que aconteceu, soube do meu problema de saúde, que não foi simples, foi até bastante grave, e ela sempre me ajudou bastante nesse primeiro momento. Hoje eu estou muito bem, medicado, fazendo acompanhamento para manter... não ter mais as crises de ansiedade, manter o estresse controlado. O psiquiatra vem fazendo avaliações para saber se a medicação que eu estou tomando é a melhor para a minha situação, e vou continuar me tratando para não ter de novo outro pico de estresse (Alan Turing).

Por outro lado, Penélope Garcia sublinhou a necessidade de comunicação clara para evitar mal-entendidos no ambiente acadêmico: “Eu sinto necessidade de falar para as pessoas

compreenderem. Porque às vezes acham que é falta de organização, mas eu preciso de silêncio e de planilhas para me concentrar.” Esse segmento reflete como a revelação pode ser um mecanismo estratégico para garantir acessibilidade e condições adequadas de trabalho, um aspecto que foi abordado por Norstedt (2019), relatando a relevância do diálogo para promover a equidade no ambiente profissional. Nessa questão da necessidade de revelação por conta de garantir acessibilidade e acomodações no seu trabalho, Elsa enfatizou:

Por exemplo, quando eu pedir: ó, por favor, me dá uma sala em que eu consiga ficar mais próximo da apresentação porque eu sou deficiente visual. Então, acaba que quando eu preciso revelar, quando algo pode comprometer o meu desempenho e eu preciso revelar e eu preciso que aquela pessoa atue no sentido de facilitar a minha vida, eu revelo (Elsa).

Sarah Norman, num aspecto um pouco mais abrangente sobre isso trouxe:

...quando eu estou sem aparelho eu me sinto um pouco irritada de estar em grupo eu não gosto porque me demanda muita atenção e concentração... eu tenho que fazer leitura labial... eu tenho que ficar olhando para a pessoa... eu tenho que ficar perto da pessoa. Então assim, interagir em grupo sem aparelho, para mim eu evito, então assim, eu me afasto mesmo se meu aparelho descarrega e eu estou em uma situação social (Sarah Norman).

Nesse caso, apesar de revelar a sua situação ao grupo, quando ela fica sem seu aparelho auditivo, isso acaba trazendo frustração e até situações de isolamento por devido às barreiras na comunicação verbal com seu grupo de trabalho.

Nessa mesma perspectiva, Rocky Balboa abordou sobre os ruídos da comunicação envolvendo sua perda auditiva. Porém, por atuar numa área operacional que não permite o isolamento muitas vezes, faz-se necessário ele ter uma postura mais ativa e até de combate para poder realizar suas atividades com outros pares:

...já é estressante, sabe que está um ambiente às vezes quente, embaixo de uma telha. Eu disse: cara., tem paciência, fale pau-sa-da-men-te, por favor. E o cara: foi mal! Porque ele trabalha com um cara que é normal, o cara entende na primeira... companheiro, eu sei que a gente está afobado... me escuta: a situação, a gente está agachado aqui embaixo de uma telha, está quente, mas tem que terminar isso. Fale pausadamente e fale com um volume alto (Rocky Balboa).

O docente Nick Jonas já trouxe outro aspecto quanto à comunicação de seu diagnóstico, que mudou a sua postura de revelação para ocultação:

Nas primeiras turmas, quando cheguei... eu dizia para os estudantes: olha, gente... eu tenho diabetes tipo 1... e... de vez em quando, durante a aula... eu vou comer um pedacinho de rapadura... para corrigir aqui... hum... é... se eu tiver com... uma hipoglicemia... e... pode também acontecer... de eu ter que aplicar insulina... e explicar essas coisas (Nick Jonas).

Contudo, a sua revelação sempre foi gerando mais perguntas sobre o tema e confusões por falta de informações por parte dos alunos quanto ao diagnóstico de DM1, o que fez com que hoje ele revele só quando alguém o observa verificando sua glicemia ou numa necessidade de aplicação

de sua insulina. Entre o seu grupo de professores onde atua ele já revela sem preocupações quanto a esses questionamentos, inclusive por ter outros dois docentes com diabetes, mas do tipo 2.

Gabriel Estrela, por sua vez, que convive com o HIV, apresentou a revelação como um ato de garantia de seus direitos: “Depois do meu diagnóstico, fiz questão de registrar na instituição. É importante para que saibam como lidar comigo”. Nesse mesmo sentido trouxe: “... não era questão, realmente, do sigilo, mas do respeito em relação à minha condição. Para facilitar direito que eu tenho, necessidade de ir a um hospital, pra buscar uma medicação, se necessário, porque eu fico fazendo tratamento”. Essa postura assertiva está alinhada com as análises de Abney *et al.* (2022), que identificam a revelação como uma ferramenta para reivindicar acessos e direitos no ambiente organizacional.

Elizabeth Bennet compartilhou que a confiança nas relações interpessoais é um facilitador para a revelação a respeito de sua fibromialgia: “As pessoas com quem tenho mais afinidade são as que me sinto confortável para comentar.” Esse aspecto, que reflete a intercessão da confiança, está alinhado com as pesquisas de Abney *et al.* (2022), Bosson, Weaver e Prewitt-Freilino (2012) e Sapir e Banai (2024), que apontam que a percepção de segurança quanto aos pares é essencial para a comunicação de identidades invisíveis.

As vivências relatadas pelos entrevistados sobre os motivos para revelar suas condições reforçam a literatura existente, mas também trazem contribuições específicas e inovadoras para o campo da gestão da diversidade em universidades. A experiência de Amelie Poulain, em que o setor foi preparado para recebê-la a partir das especificidades do espectro autista, destaca um modelo de boas práticas institucionais que pode ser replicado em outras organizações. Por outro lado, a postura assertiva de Gabriel Estrela ao revelar seu diagnóstico de HIV para assegurar direitos e o uso da revelação por Frida Kahlo para enriquecer suas aulas ilustram como a comunicação aberta vai além da necessidade de adaptação, funcionando como um meio de protagonismo e transformação social. Tais perspectivas indicam a importância de estratégias institucionais que valorizem não apenas a inclusão, mas também a singularidade de cada trabalhador, promovendo um ambiente de trabalho mais equitativo e inovador.

Esses relatos também enfatizam o papel das políticas institucionais na criação de espaços seguros e acolhedores, conforme discutido por autores como Norstedt (2019) e Dolan (2023), que destacam a relevância da sensibilização organizacional para reduzir o estigma e fomentar uma cultura de respeito à diversidade. Assim, o subtema não apenas dialoga com as análises contemporâneas sobre gestão da identidade, mas também amplia o entendimento sobre

as dinâmicas de revelação no contexto acadêmico-administrativo, revelando oportunidades para práticas organizacionais mais inclusivas e transformadoras.

5.4.2 Aspectos e motivos para ocultar

O subtema ‘Aspectos e Motivos para Ocultar’, com 71 segmentos codificados, vem logo atrás do subtema dos motivos para revelar, trazendo o que motiva servidores com deficiências invisíveis a preferir não falar a respeito e a não revelar a respeito da identidade enquanto uma pessoa com deficiência ocultável, ou até mesmo optarem por revelações parciais, de acordo com determinados contextos, ou ainda, em alguns casos, como pessoas com múltiplas deficiências, a revelarem só uma de suas condições diagnósticas. A escolha pelo silêncio pode estar associada a vários fatores, como medo de discriminação, receio de julgamentos, tentativa de evitar estereótipos e preconceitos, e estratégias para preservar a privacidade. A análise revela também como os participantes avaliam as circunstâncias para revelar ou ocultar suas condições, destacando os impactos emocionais e profissionais dessas escolhas.

Jessica Drew abordou como o medo e a vergonha influenciaram sua decisão de não se expor durante um determinado tempo na sua trajetória na universidade: “Eu bloqueei o meu eu mesmo, de não me expor por medo, por vergonha” (Jessica Drew). Essa vivência pode representar como as barreiras emocionais podem restringir a comunicação sobre a deficiência. Norstedt (2019) discute como esse medo está frequentemente ligado às barreiras atitudinais presentes no ambiente de trabalho, que reforçam o estigma e dificultam a revelação.

Elizabeth Bennet mencionou como as percepções externas de incapacidade podem criar estereótipos prejudiciais: “Se eu chorasse ou gritasse, virava a descompensada... então você procura ser meio que invisível” (Elizabeth Bennet). Essa perspectiva ressalta a pressão para se adaptar a padrões normativos e evitar rótulos negativos, identificando a ocultação como uma estratégia de autopreservação (Bosson, Weaver; Prewitt-Freilino, 2012; Hendry *et al.*, 2022; Sapir; Banai, 2024).

Amelie Poulain relatou evitar falar sobre seu diagnóstico de TDAH com pessoas que considera ignorantes sobre o tema: “Eu prefiro não falar nada... se a pessoa não quer, eu também vou... pra quê que eu vou perder meu tempo tentando explicar?” (Amelie Poulain). Essa fala aponta para uma desconexão entre as necessidades individuais e a preparação do ambiente organizacional para lidar com essas questões, conforme Dolan (2023). Vale lembrar que ela teve seu diagnóstico de autismo abordado pela secretaria de acessibilidade da universidade.

Além disso, por ter fibromialgia também, já precisou relatar sobre isso nos períodos em que necessitou tirar licença médica.

Shaun Murphy, por sua vez, destacou como o medo de preconceito e da estigmatização o impedem de se revelar no contexto de sua atuação na docência: “Eu tenho medo de um preconceito aumentado, de uma desacreditação definitiva” (Shaun Murphy). A insegurança mencionada reflete os achados de Santuzzi *et al.* (2019), que discutem como os trabalhadores com deficiências ocultas enfrentam barreiras significativas em contextos de pouca compreensão ou empatia. Isso é sustentado também por Abney *et al.* (2022), que destacam que a ocultação muitas vezes é motivada por experiências passadas de discriminação, reforçando a perspectiva de que revelar uma deficiência pode acarretar custos emocionais e sociais significativos. Norstedt (2019) traz outros elementos para essa discussão ao apontar que, em ambientes organizacionais com políticas de inclusão frágeis, a ocultação surge como uma estratégia de sobrevivência para evitar desvantagens competitivas. Dolan (2023) argumenta que a falta de treinamentos e sensibilizações voltados para a diversidade no local de trabalho perpetua um ciclo de silêncio e isolamento como no caso de Shaun.

Alguns participantes abordaram sobre a escolha de revelar apenas em situações específicas. Elsa mencionou que só fala sobre sua deficiência quando necessário: “Eu revelo para fazer a coisa acontecer, mas no dia a dia, se não for necessário, eu não revelo” (Elsa). Isso indica uma gestão estratégica da identidade, alinhada aos conceitos de gerenciamento de identidade discutidos por Clair, Beatty e MacLean (2005). Syma (2019) argumenta que essa escolha de revelar pontualmente pode ser influenciada pela percepção de suporte disponível, que, se ausente, pode levar ao isolamento e à subutilização de direitos. Abney *et al.* (2022) ampliaram essa discussão ao abordar como a revelação seletiva é frequentemente utilizada como uma estratégia de mitigação de riscos, permitindo que trabalhadores equilibrem suas necessidades pessoais com as expectativas organizacionais. Da mesma forma, Dolan (2023) argumenta que a revelação parcial surge em ambientes onde a cultura organizacional não é amplamente inclusiva, destacando a importância de contextos que promovam a confiança para ampliar a autenticidade dos trabalhadores.

Odin também enfatizou como a ausência de necessidade impacta sua escolha: “Eu vou tocando o meu trabalho como se eu não tivesse [uma deficiência]” (Odin). Tal postura reflete a tentativa de minimizar o impacto da deficiência na sua percepção profissional, algo explorado por Abney *et al.* (2022) em estudos sobre identidade profissional e ocultação. Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016), nesse sentido, destacaram que trabalhadores com deficiência utilizam práticas discursivas para construir identidades positivas em ambientes capacitistas, o que pode

incluir a escolha de ocultar elementos da identidade que são vistos como limitantes, dependendo do contexto organizacional. Essa abordagem estratégica de Odin vai ainda na mesma direção das análises de Marshall *et al.* (2020), que observam que trabalhadores frequentemente avaliam os riscos e benefícios de revelar ou ocultar com base nas percepções de acolhimento no ambiente de trabalho.

Alguns participantes apresentaram como a decisão de ocultar aspectos das deficiências invisíveis pode ser emocionalmente desgastante. Erin Brockovich descreveu o esforço diário para mascarar suas dificuldades relacionados ao TDAH na sua atuação enquanto docente universitária: “Eu tenho que me forçar muito para seguir... é um esforço absurdo todo dia para tentar me manter dentro daquilo que eu programei” (Erin Brockovich). Essa vivência está em consonância com os estudos de Beatty e Joffe (2006), que apontam os custos emocionais associados ao esforço de ocultação. Norstedt (2019) também aborda como a ocultação prolongada pode intensificar sentimentos de isolamento e exaustão emocional. Além disso, Dolan (2023) discute os impactos do desgaste emocional causado pelo ‘camuflamento’ no ambiente universitário, ressaltando que estratégias para esconder limitações frequentemente exacerbam o esgotamento, reduzindo a eficácia e o bem-estar dos indivíduos com deficiências invisíveis. Esses aspectos refletem como a ocultação, embora estratégica em alguns momentos, pode ter um custo elevado para a saúde mental.

Nesse sentido, o subtema ‘Aspectos e Motivos para Ocultar’ evidencia como a decisão de ocultar está amplamente conectada com as experiências individuais dos servidores, mas também com as condições do ambiente organizacional. A análise assinala para a necessidade de ambientes mais inclusivos, que reduzam o medo de discriminação ou estigmatização e promovam uma cultura de acolhimento. Isso vai na mesma direção do estudo de Marshall *et al.* (2020), que destacam que ambientes psicologicamente seguros permitem maior transparência e autenticidade no local de trabalho, reduzindo os impactos negativos da ocultação. Outrossim, apresenta como estratégias individuais, como a escolha de revelar seletivamente, podem ser uma resposta adaptativa a contextos de pouca sensibilização institucional.

As falas destacam como os servidores transitam pela tensão entre revelar para acessar direitos e ocultar para evitar estigmas, refletindo a complexidade da gestão da identidade profissional em contextos marcados pelo capacitismo e pela falta de suporte adequado. Norstedt (2019) e Santuzzi *et al.* (2019) oferecem um determinado suporte teórico para compreensão dessa dinâmica, e novas perspectivas, como a de Dolan (2023), enfatizam o papel das lideranças na criação de espaços mais inclusivos, onde a revelação não seja vista como um risco, mas como uma oportunidade de integração e ampla inclusão.

Além disso, as vivências relatadas nesse campo silêncio revelam que a ocultação pode ser emocionalmente desgastante, o que sugere a necessidade de políticas institucionais que não apenas reconheçam as deficiências invisíveis, mas que implementem treinamentos e práticas de sensibilização contínua, conforme discutido por Abney *et al.* (2022). Tais valores podem ser complementados pela inclusão de abordagens mais holísticas de saúde mental no ambiente universitário, como já argumentado por Hendry *et al.* (2022), que reforçam aspectos relacionados ao bem-estar dos trabalhadores como um eixo central de transformação organizacional.

5.4.3 Processos de revelação ou ocultação

Os dois últimos subtemas relacionados às estratégias de revelação são os ‘Processos de Revelação ou Ocultação’ (48 segmentos) e ‘Formas de Divulgação ou Ocultação’ (30 segmentos). O processo de revelação ou ocultação das deficiências invisíveis envolve um equilíbrio com multifaces entre experiências pessoais, ambiente organizacional e estratégias de gestão de identidade. Como discutido por Tomas, Ahmed e Lindsay (2022), esse processo ocorre em um *continuum* que varia da total ocultação até a completa revelação da identidade. Os elementos influenciadores incluem a percepção do ambiente, as experiências anteriores e as características das relações interpessoais.

Amelie Poulain destacou a importância do ambiente no processo de revelação, especialmente em contextos em que suas necessidades são discutidas previamente: “O próprio setor de acessibilidade preparou meus colegas para me receber, explicando as minhas características e como lidar comigo” (Amelie Poulain). Essa experiência ilustra uma prática organizacional inclusiva que facilita a revelação, alinhando-se às discussões de Dolan (2023), que aponta como a preparação prévia do ambiente reduz as barreiras à comunicação sobre deficiências. Penélope Garcia traz essa questão do ambiente inclusivo e acolhedor a partir de uma construção realizada por conta de um longo período de convivência com seus pares: “Tenho dificuldade e tal. E eu tenho um setor que a gente... E é uma coisa que a gente construiu... de mais de uma década. Que a gente se acolhe. Né?” (Penélope Garcia).

Temple Grandin também compartilhou a relação entre experiências anteriores e a decisão de revelar: “Eu oculte por muito tempo porque via comportamentos discriminatórios. Só comecei a revelar depois que me senti emocionalmente fortalecida” (Temple Grandin). Essa fala reflete como a discriminação percebida influencia a decisão de ocultar, enquanto o fortalecimento emocional serve como um impulso para a revelação. Norstedt (2019) e Santuzzi

et al. (2019) alinham-se com essa perspectiva, destacando como as barreiras atitudinais e a falta de segurança emocional afetam a gestão da identidade.

Sarah Norman mencionou a interação entre as limitações impostas por sua deficiência auditiva e o impacto na interação grupal: “Sem meu aparelho, eu evito grupos porque preciso de muita atenção e concentração para acompanhar” (Sarah Norman). Sua escolha por ocultar em determinadas situações reflete a gestão estratégica da identidade para evitar desconfortos sociais e operacionais, um ponto também abordado por Abney *et al.* (2022), que discutem como a ocultação parcial é uma estratégia para preservar a funcionalidade no ambiente de trabalho.

Shaun Murphy trouxe outro aspecto relacionado à segurança no processo de revelação, destacando conflitos internos sobre o momento adequado para se abrir: “Tenho vontade de abrir o verbo, mas ainda não me sinto devidamente seguro ou preparado” (Shaun Murphy). Essa insegurança foi abordada na pesquisa de Marshall *et al.* (2020), que destacam a importância de ambientes de trabalho acolhedores para reduzir os conflitos internos associados à revelação.

Hellen Keller e Rocky Balboa mencionaram como a clareza na comunicação é fundamental nas suas relações de trabalho, tornando a revelação parte de uma estratégia para evitar mal-entendidos: “Fale pausadamente e com um volume alto... isso ajuda muito” (Rocky Balboa); “Eu não tenho um constrangimento em dizer que eu tenho a perda auditiva, não. Entendeu? Quando há necessidade, quando eu vejo que a pessoa não escutou, ou eu não escutei o que a pessoa falou, eu sinto necessidade e vou me expressar” (Hellen Keller). Essas experiências indicam um uso pragmático da revelação, que também é destacado por Syma (2019), que destaca a importância da adaptação contextual para melhorar a eficiência no ambiente de trabalho.

As falas desse subtema revelam que o processo de revelação ou ocultação é multifacetado e profundamente influenciado pelas experiências individuais, contextos organizacionais e relações interpessoais. Embora a literatura existente sobre esse aspecto, como os trabalhos de Santuzzi *et al.* (2019), Dolan (2023) e Tomas, Ahmed e Lindsay (2022), forneça uma base para entender esse *continuum*, as reflexões apresentadas aqui expandem essas discussões ao apontar especificidades do ambiente universitário. A revelação ou ocultação não é apenas uma questão de adaptação pessoal, pois está implicada também na forma como as estruturas institucionais reconhecem e respondem às necessidades de seus trabalhadores.

Um aspecto mais abrangente do que foi encontrado está na relevância do tempo de convivência e no desenvolvimento de relações interpessoais como facilitadores da revelação, ilustrado pela fala de Penélope Garcia. Isso sugere que a criação de ambientes acolhedores vai além das políticas formais, envolvendo uma transformação cultural sustentada pelo tempo e

pela empatia mútua. Além disso, as experiências compartilhadas por Hellen Keller e Rocky Balboa indicam que a revelação pragmática, voltada para a funcionalidade imediata, não apenas contribui para o desempenho, mas também para a construção de confiança interpessoal, algo não tão abordado pela literatura consultada para realização dessa tese.

Além disso, as discussões desse campo sugerem que o papel da segurança emocional, como destacado por Temple Grandin e Shaun Murphy, vai além de promover a revelação: ele molda a qualidade das relações e a resiliência individual diante de adversidades. Isso aponta para a necessidade de as instituições investirem não apenas em políticas inclusivas, mas também em estratégias que promovam a construção de confiança e a valorização da diversidade que possa estar invisibilizada nos locais de trabalho da universidade. Assim, os resultados discutidos até aqui dilatam aspectos dos modelos teóricos existentes ao enfatizar a centralidade do suporte emocional e relacional na gestão da identidade profissional, oferecendo *insights* diversos para a teoria e a prática gerencial.

5.4.4 Formas de revelação ou ocultação

Quanto ao subtema ‘Formas de Revelação ou Ocultação’, Evans (2019) apresenta que há três formas primárias de divulgação: confessional – revelações motivadas por sentimentos de culpa ou de vergonha, usadas para justificar dificuldades ou pedir ajuda; pragmática – revelações estratégicas com foco em resolver problemas práticos; e validadora - revelações que afirmam positivamente a identidade associada à deficiência, conectando a experiência individual a questões mais amplas de direitos, inclusão e representatividade.

Frida Kahlo trouxe a sua abordagem integrativa, discutindo a sua deficiência em sala de aula: “Quase toda aula, quase toda disciplina, eu abordo a questão hoje, mesmo que não seja o ponto” (Frida Kahlo). Essa estratégia ilustra como experiências pessoais podem enriquecer as interações profissionais e aponta para a utilização da revelação como uma ferramenta pedagógica. Essa abordagem converge com as discussões levantadas por Hassard *et al.* (2024), ao destacarem que a decisão de revelar deficiências invisíveis no ambiente educacional pode não apenas contribuir para o empoderamento individual, mas também ampliar a conscientização e fomentar um espaço mais inclusivo.

Sarah Norman relatou situações em que sua revelação ocorre de forma espontânea e pragmática: “Desde que eu comecei a usar [o aparelho auditivo], sempre falei... mais do que eu devia até, quando não precisa, às vezes” (Sarah Norman). Sua vivência reflete uma abordagem voltada para facilitar a interação e a comunicação no ambiente de trabalho, enfatizando a

praticidade de compartilhar sua condição nos diversos contextos. Essa perspectiva conflui com os achados de Hendry *et al.* (2022), que argumentam como a revelação situacional pode não apenas melhorar a eficiência nas tarefas, mas também fortalecer as relações interpessoais e reduzir mal-entendidos no ambiente organizacional.

Nick Jonas, por sua vez, trouxe uma perspectiva reflexiva sobre como revelou sua condição de diabetes tipo 1 nas suas primeiras interações enquanto docente: “Eu costumava explicar o que era diabetes, mas às vezes era cansativo responder tantas perguntas. Agora prefiro falar apenas se houver necessidade” (Nick Jonas). Sua experiência ilustra como a adaptação das estratégias de revelação ao longo do tempo reflete aprendizados individuais e contextuais, algo não tão discutido na literatura consultada para a realização da tese.

Penélope Garcia revelou sua escolha de ocultar parte de suas condições em ambientes menos acolhedores que possa ter que atuar dentro do contexto universitário: “Nem sempre eu falo. No setor onde estou há mais de uma década, todos sabem, mas fora dali eu prefiro não comentar” (Penélope Garcia). Essa postura destaca como a percepção de confiança no ambiente organizacional influencia a decisão de revelar ou ocultar. Outrossim, revela o seu setor como uma espécie de ‘bolha de proteção’ para ela.

Elisabeth Bennet, ao abordar sua condição em torno da fibromialgia e outras dificuldades emocionais que passou, enfatizou a sua decisão de não revelar em reuniões institucionais: “Eu tenho falado. Aqui em reunião, alguma coisa assim, não. Eu tenho colegas que sabem, que já estão cansados, que sabem mais por que são pessoas próximas. Mas de revelar no trabalho, não” (Elisabeth Bennet). Essa fala reflete a tensão entre preservar a privacidade e a possibilidade de ser estigmatizada, um aspecto discutido nas pesquisas de Norstedt (2019) e de Dolan (2023).

Billy Elliot deu ênfase que a revelação da sua orientação sexual no seu contexto de trabalho foi bem mais difícil do que falar da sua fibromialgia para os colegas docentes. A revelação da fibromialgia parece ser algo mais pragmático para ele, inclusive porque teve um diagnóstico médico e um pedido de licença associado para que pudesse fazer o tratamento de sua condição:

Desde o primeiro dia que eu soube que o hematologista falou comigo que era fibromialgia, eu estava em crise, ele me deu 15 dias de licença. Na mesma hora eu falei, porque não vem escrito, vem só o CID. Então eu avisei na gestão, olha, estou de licença, porque foi diagnosticada realmente a fibromialgia. Então desde o primeiro momento, isso pra gestão, pros meus colegas, professores, os alunos, então isso não tem nenhuma dificuldade nesse sentido (Billy Elliot).

Temple Grandin deu ênfase aos aspectos de sua segurança emocional e reforçou o quanto isso a incentivou a revelar após anos de ocultação: “Comecei a falar sobre meu

diagnóstico porque me senti fortalecida emocionalmente e percebi que isso poderia ajudar outras pessoas” (Temple Grandin). Essa experiência está alinhada ao conceito de revelação validadora, como discutido por Evans (2019), que ressalta que compartilhar experiências pode ser um catalisador para mudanças positivas no ambiente e na própria identidade profissional. No caso da docente entrevistada, isso passou inclusive a ser uma das suas áreas de pesquisa junto à universidade.

Numa perspectiva de ativismo e militância, a docente Claire Fraser trouxe um relato bem amplo de toda a situação de assédios pela qual passou no ambiente de trabalho que desencadeou uma crise da sua fibromialgia e também de estresse:

O que eu estava passando era também reflexo do ambiente ruim do trabalho. Eu descobri desde a primeira crise que não foi diagnosticada (a segunda crise) que há determinados picos de estresse que o meu corpo não aguenta, não aceita. Então, para que isso também fosse compreendido, que um ambiente de trabalho saudável, em que a gente conversa sobre as coisas, tenta acolher, tentar entender, mesmo que você não aceite, mas você escuta o colega, isso também favorece que a gente não adoça. Esse ambiente de perseguição, de assédio, tudo isso adoça todo mundo, isso contamina todo mundo, mesmo aquele que não está sendo diretamente atacado, digamos assim. Então, por isso também, desde que eu tive o diagnóstico, eu já fui bem aberta, já falei sobre isso, para que as pessoas compreendessem que a doença é invisível, mas ela está ali, ela pode atacar de novo a qualquer momento, e que eu tenho também que tomar as minhas precauções, não quero passar por tudo que eu passei novamente... uma coisa é você saber que tem uma síndrome, e que se você souber gerenciar a sua vida, você vai conseguir conviver com aquilo sem ter grandes crises, e outra coisa é você esconder, esconder às vezes até de si próprio, se eu não falo sobre isso, é como se isso não existisse, só que a gente sabe que não é assim. Então: existe, me afeta, afeta o setor, então, por isso, eu acho que falar sobre isso não é, nunca achei que fosse um problema (Claire Fraser).

Shaun Murphy, ao abordar sobre o projeto de extensão que quer implementar no seu setor de estudos, que é algo voltado para questões relacionadas à neurodivergência, relatou que esse plano pode ser de alguma forma uma armadilha para ele próprio falar de sua condição abertamente para seus pares: “...eu estou quase que eu estou preparando uma armadilha pra mim mesmo nesse sentido que é esse projeto de extensão que certamente em algum momento eu vou ter que revelar a motivação também”. Nesse caso, poderia ser algo que possa transitar entre a revelação, confessional, pragmática e validadora a depender do contexto e da forma que isso venha a ocorrer em seu campo de atuação.

Numa perspectiva que pode indicar uma transição de uma revelação pragmática para validadora, Amelie Poulain relatou:

Tem situações que eu revelo assim, é mais questão de meus direitos, de defender os meus direitos. Tipo, eu sempre quando venho de carro, eu estaciono ali na vaga de deficiência, com pessoas com deficiência, e uma vez vieram me perguntar: por que você bota seu carro ali, né? Mesmo tendo a credencial lá de pessoa com deficiência. Aí eu tinha que explicar que eu sou autista, que eu tenho problemas e tal, pessoas me perguntam o que é autismo? Eu fui explicando, né? Enfim, quando eu sou confrontada

a respeito da minha deficiência, eu consigo me expressar dessa forma (Amelie Poulain).

Num contexto de outras vulnerabilidades associadas a outras questões além da sua fibromialgia, a docente Katherine Ann revelou: “...eu tive um processo, há dois anos... vim aqui de lutos, estava afastada também, por questões de saúde, da fibromialgia... e quando eu retornei, aí passei por um divórcio muito complicado, e aí me abateu de novo... e foi muito, é horrível...”. Sua vivência relata o quanto há outros componentes que podem influenciar nas formas de revelação ou de ocultação da deficiência invisível no contexto de trabalho.

As experiências expostas enfatizam a multifacetada dinâmica da revelação e ocultação de identidades invisíveis, destacando a interação entre contexto organizacional, suporte emocional e decisões individuais. Enquanto Frida Kahlo e Temple Grandin exemplificam a revelação como ferramenta pedagógica e ativista, suas narrativas também evidenciam como experiências pessoais podem ser integradas na construção de um impacto coletivo. Esses casos refletem a forma validadora de revelação (Evans, 2019), demonstrando como o ato de compartilhar pode não apenas fortalecer a identidade individual, mas também promover conscientização e representatividade.

Por outro lado, os relatos trazidos por Penélope Garcia e Claire Fraser expõem as barreiras enfrentadas em ambientes onde a confiança interpessoal e a segurança emocional estão fragilizadas. Para Penélope Garcia, a convivência duradoura em um setor acolhedor possibilitou a revelação, enquanto Fraser usou sua história pessoal para alertar sobre os impactos negativos do ambiente de trabalho na saúde de seus pares. Essas falas dialogam com os achados de Norstedt (2019), que destacam que a cultura organizacional é determinante para a revelação, e com Tomas, Ahmed e Lindsay (2022), que apresentam a importância de criar espaços inclusivos e seguros.

A abordagem pragmática e situacional emerge como um tema central nas falas de Sarah Norman, Nick Jonas e Amelie Poulain. A primeira destacou como sua revelação espontânea visa a facilitar a interação e a comunicação no trabalho, enquanto Nick Jonas ilustra a adaptação de estratégias ao longo do tempo para evitar desgastes emocionais. Já Amelie conecta sua revelação ao exercício de direitos e à superação de situações de constrangimento, refletindo uma transição entre revelações pragmáticas e validadoras. Essas vivências confluem com as discussões de Syma (2019) e Abney *et al.* (2022) sobre a relevância de práticas organizacionais inclusivas que respeitem a diversidade de abordagens na gestão da identidade.

O subtema ‘Formas de Revelação ou Ocultação’ evidencia que a gestão da identidade invisível é um processo dinâmico, influenciado tanto por fatores internos (como autopercepção

e resiliência) quanto externos (como políticas organizacionais e cultura de acolhimento). Estratégias como as de Shaun Murphy e Katherine Ann, que refletem tanto vulnerabilidades quanto resiliência diante de desafios pessoais e profissionais, reforçam que a escolha de revelar ou ocultar não é binária, mas adaptativa. Esses achados delimitam a importância de políticas organizacionais que promovam confiança, reduzam estigmas e fortaleçam o papel das lideranças como agentes de transformação, garantindo que os trabalhadores possam gerenciar suas identidades sem medo de discriminação ou de exclusão em seus ambientes laborais.

Por fim, para melhor organização dos achados oriundos do objetivo específico relacionado às implicações das estratégias de revelação e ocultação adotadas por servidores com deficiências invisíveis em suas atuações profissionais é apresentado abaixo um quadro resumo com os principais resultados e contribuições da tese quanto à essa subseção.

Quadro 5 - Principais achados e contribuições quanto ao terceiro objetivo específico

Principais reflexões	Falas representativas	Contribuições teóricas	Contribuições gerenciais
As motivações para revelar deficiências invisíveis envolvem acessibilidade, empatia organizacional e a busca por autenticidade nas relações interpessoais.	“Eu me sinto bem, porque, falando, eu não estou só. É como se fosse uma rede de apoio” (Jessica Drew). “Eu preciso falar sobre meu diagnóstico porque ajuda as pessoas e me ajuda também” (Temple Grandin).	Ampliação das discussões sobre gestão de identidade em ambientes acadêmicos, alinhando-se aos achados e Dolan (2023).	Promoção de políticas que incentivem a revelação segura e respeitem a diversidade de estratégias de identidade, reforçando a inclusão no ambiente universitário.
A ocultação é influenciada por medo de discriminação, estigmas e a tentativa de preservar a privacidade.	“Eu revelei para fazer a coisa acontecer, mas no dia a dia, se não for necessário, eu não revelei” (Elsa). “Eu tenho medo de um preconceito aumentado, de uma desacreditação definitiva” (Shaun Murphy).	Exploração das tensões entre revelação e ocultação em contextos de trabalho, destacando impactos emocionais e estruturais, conectando-se às análises de Norstedt (2019) e Abney <i>et al.</i> (2022).	Criação de ambientes psicologicamente seguros que reduzam os impactos negativos da ocultação e promovam a confiança entre pares e gestores.
Os processos de revelação ou ocultação variam entre total ocultação e completa transparência, dependendo de	“O próprio setor de acessibilidade preparou meus colegas para me receber” (Amelie Poulain). “Tenho vontade de	Integração de fatores contextuais e relacionais no <i>continuum</i> de revelação e ocultação, conforme proposto por Tomas,	Desenvolvimento de treinamentos para lideranças e equipes sobre a importância da sensibilidade cultural e da inclusão no contexto organizacional.

fatores contextuais e pessoais.	abrir o verbo... mas ainda não me sinto devidamente seguro ou preparado” (Shaun Murphy).	Ahmed e Lindsay (2022).	
As formas de revelação destacam estratégias confessionais, pragmáticas e validadoras, conectando experiências individuais a questões mais amplas de direitos e inclusão.	“Quase toda aula, quase toda disciplina, eu abordo a questão hoje, mesmo que não seja o ponto” (Frida Kahlo). “Desde que comecei a usar [o aparelho auditivo], sempre falei... mais do que devia até, quando não precisa” (Sarah Norman).	Abordagem sobre as formas confessionais, pragmáticas e validadoras de revelação, oferecendo insights sobre o papel das narrativas individuais para a inclusão, como discutido por Evans (2019).	Implementação de espaços para compartilhamento de experiências pessoais que fortaleçam a representatividade e promovam mudanças organizacionais positivas.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

Assim, é possível observar no Quadro 5 a forma como os resultados dessa subseção foi organizada, apresentando: as principais reflexões, falas representativas, contribuições teóricas e contribuições gerenciais. Diante do que foi discutido até aqui, a última subseção irá apresentar a sugestão de um novo modelo teórico da gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis no contexto universitário, que foi delimitado no último objetivo específico.

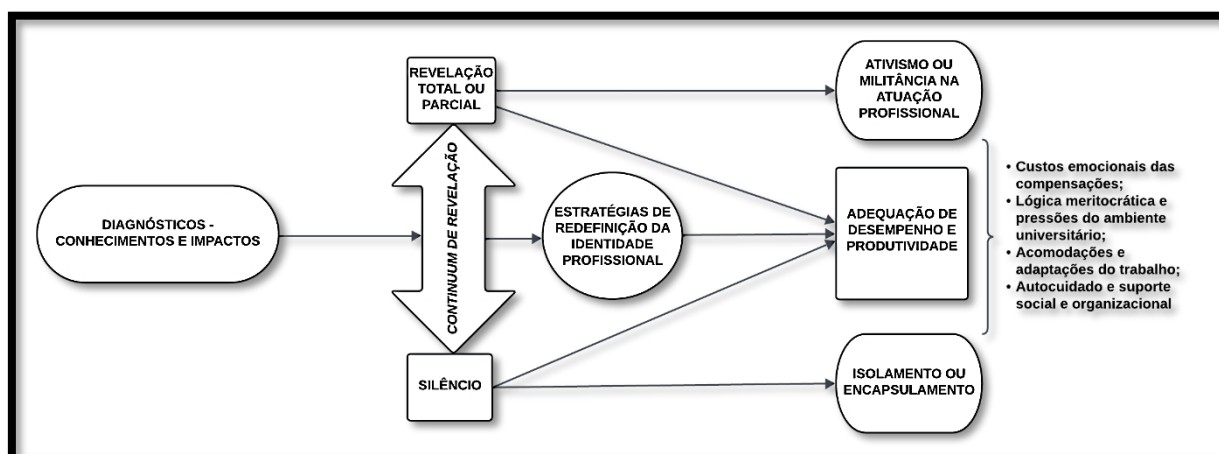
5.5 Modelo teórico de gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis

Nessa subseção será apresentado e discutido o quarto objetivo específico da tese: propor um modelo teórico de gestão da identidade profissional para trabalhadores com deficiências invisíveis. O modelo apresentado parte das pesquisas abordadas no referencial teórico a respeito das deficiências ocultas, identidade profissional e a gestão da identidade das pessoas com deficiências invisíveis no ambiente de trabalho. Contudo, concentra-se na abordagem de novos elementos que surgiram na análise temática reflexiva dos dados apresentados e discutidos até a presente subseção.

O modelo teórico apresentado se diferencia dos modelos anteriores ao introduzir novos elementos específicos à dinâmica das deficiências invisíveis no contexto universitário. Esses elementos incluem: diagnósticos-conhecimentos e impactos; *continuum* de revelação (do silêncio à revelação parcial ou total); estratégias de redefinição da identidade profissional;

adequação de desempenho e produtividade; isolamento ou encapsulamento; ativismo ou militância na atuação profissional.

Figura 7 – Modelo teórico de gestão da identidade profissional de trabalhadores com deficiências invisíveis no contexto de uma universidade pública



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

Como pode ser identificado na Figura 7, o diagnóstico, com os seus conhecimentos e impactos relacionados, representa um dos pontos de partida no processo de gestão da identidade dos trabalhadores com deficiências invisíveis. Logo em seguida, está representado o *continuum* de revelação da identidade associada à deficiência invisível no ambiente de trabalho, podendo o servidor com uma deficiência ocultável revelar totalmente, parcialmente ou até silenciar a respeito de sua condição. O outro elemento diz respeito às estratégias de redefinição da identidade profissional desses indivíduos, que nesse contexto de conhecimento de suas deficiências ocultas (já reveladas ou não), buscam as adaptações e reflexões em torno de suas atuações profissionais.

Essas estratégias levam à adequação do desempenho e produtividade nos campos de trabalho, podendo ocasionar custos emocionais quando há uma necessidade de excelência do desempenho devido a pressões no ambiente universitário numa lógica meritocrática de gestão, mas podem ter outros *outputs* como acomodações e adaptações condizentes com suas identidades das deficiências e profissionais, com indicações de autocuidado e de suportes sociais e organizacionais. O modelo ainda apresenta o caminho de militância ou ativismo na atuação profissional advindo de uma revelação total e validadora no ambiente profissional. E

na outra ponta a possibilidade de um isolamento ou encapsulamento resultante de um silêncio em torno da deficiência oculta no ambiente de trabalho. Na sequência, são apresentados com mais detalhes os elementos propostos no modelo:

- Diagnósticos – Conhecimentos e Impactos: esse elemento destaca como o seu conhecimento tardio pode redefinir experiências passadas e facilitar a autocompreensão. Como exemplificado por Temple Grandin: “A ficha foi caindo [...] comecei a estudar mais e tudo, aí comecei a ver que talvez eu também fosse autista.”. Essa transformação permite não apenas um melhor entendimento individual, mas também a possibilidade de reconfigurar a identidade profissional.

Esse elemento enfatiza ainda a relação entre a obtenção do diagnóstico, o conhecimento das próprias condições e os impactos emocionais e sociais decorrentes. O relato de Júlia exemplifica esse impacto ao mencionar: “Eu não entendia o que era que eu tinha. Eu tinha crises lá no meu trabalho, só que eu não sabia [...] eu achava que levava tudo pelo lado espiritual.”. Esse processo de descoberta permite uma ressignificação de vivências passadas e atua como um catalisador para a adoção de novas estratégias adaptativas.

Outro exemplo é de Shaun Murphy, que revelou como o diagnóstico trouxe explicações para comportamentos antes considerados falhas pessoais: “O diagnóstico trouxe para mim uma maior aceitação de mim mesmo. Me deu algumas respostas, alguns porquês que eu reputava como mau comportamento ou limitação minha.” Essa aceitação impulsionou uma transformação em sua percepção de identidade, trazendo clareza para abordar desafios de forma mais assertiva.

Temple Grandin também destacou como o conhecimento técnico e teórico sobre autismo influenciou positivamente sua compreensão pessoal e profissional, mencionando: “Desde que meu filho foi diagnosticado, minha conexão com a temática de neurodivergência se intensificou. Isso influenciou toda a minha atuação, tanto na pesquisa quanto no ensino.”

Além disso, o impacto do diagnóstico tardio, como relatado por vários participantes, trouxe um componente reflexivo sobre experiências de vida, permitindo que episódios anteriormente estigmatizados fossem reinterpretados sob uma nova perspectiva. Beatty e Joffe (2006) corroboram que o diagnóstico pode reduzir sentimentos de culpa e promover maior resiliência.

Esse processo de autoconhecimento foi frequentemente acompanhado por reflexões profundas e por uma busca ativa de estratégias para lidar com as limitações impostas. Muitos participantes relataram que o diagnóstico foi uma etapa crucial para a identificação de recursos adaptativos, como tecnologias assistivas ou redes de apoio social e profissional, que ampliaram suas capacidades e bem-estar no ambiente de trabalho. Essas narrativas reforçam como o

conhecimento sobre si mesmo, possibilitado pelo diagnóstico, pode ser transformador tanto pessoal quanto profissionalmente, consolidando um ponto de partida essencial no modelo proposto.

Jammaers, Zanoni e Hardonk (2016) confirmam que o diagnóstico pode atuar como um ponto de partida para a reconstrução de identidades profissionais, ao mesmo tempo que desafia os preconceitos internalizados e sociais. Marshall *et al.* (2020) destacam a importância de uma compreensão profunda do impacto dos diagnósticos para a criação de ambientes organizacionais mais inclusivos.

- *Continuum* de Revelação: este elemento reflete as escolhas dinâmicas e contextuais relacionadas à revelação total ou parcial da identidade invisível. A análise destacou como essas decisões são influenciadas por fatores como confiança, suporte institucional e experiências pregressas, bem como pelas consequências emocionais e profissionais da revelação ou do silenciamento. Participantes relataram o custo emocional associado ao silêncio prolongado, especialmente em ambientes onde não há segurança psicológica para discutir suas condições. Por outro lado, alguns destacaram que revelar suas deficiências trouxe alívio e fortalecimento das relações interpessoais.

Quanto às dinâmicas e processos relacionados às estratégias de revelação ou ocultação da deficiência, o modelo, expandido com base no *continuum* descrito por Tomas, Ahmed e Lindsay (2022), detalha estratégias confessionais, pragmáticas e validadoras (Evans, 2019). Como comentou Jessica Drew: “Eu me sinto bem, porque, falando, eu não estou só. É como se fosse uma rede de apoio.” Essa escolha, que frequentemente pode ser administrada, reflete as dinâmicas de poder e os riscos associados à exposição.

Abney *et al.* (2022) abordam os altos custos emocionais da ocultação prolongada, ressaltando que a falta de segurança psicológica nos ambientes de trabalho frequentemente intensifica sentimentos de isolamento e estresse. Norstedt (2019) complementa, discutindo como as escolhas de revelação podem ser influenciadas pelas dinâmicas de poder e estigma presentes no ambiente organizacional.

- Estratégias de Redefinição da Identidade Profissional: com base nos dados analisados, as estratégias de redefinição emergem como mecanismos essenciais para a adaptação e ressignificação das experiências de trabalho. Incluem a busca de suporte externo, o desenvolvimento de habilidades adaptativas e a adoção de narrativas que integrem as condições de saúde como diferencial profissional. Nesse contexto, Shaun Murphy e Alan Touring mencionaram como o suporte terapêutico foi crucial para desenvolver uma visão mais gentil de

si mesmo, enquanto outros, como Billy Elliot e Amelie Poulain, destacara a importância de construir estratégias para balancear limitações e demandas profissionais.

Slay e Smith (2011) sugerem que a redefinição da identidade profissional vai além da simples adaptação, envolvendo um processo ativo de ressignificação que permite aos indivíduos transformarem características antes vistas como limitações em diferenciais positivos. Esses achados, de alguma forma, dialogam diretamente com os relatos dos participantes desta pesquisa.

- Adequação de Desempenho e Produtividade: este tópico aborda os desafios enfrentados pelos trabalhadores com deficiências invisíveis na manutenção de padrões de desempenho e produtividade. Os participantes relataram uma pressão constante para superar expectativas, muitas vezes em detrimento do bem-estar emocional e físico, o que reflete os impactos do capacitismo estrutural no ambiente acadêmico. Shaun Murphy, por exemplo, destacou que sentia a necessidade de trabalhar três vezes mais para alcançar o mesmo reconhecimento de seus pares, um sentimento que ressoou entre outros entrevistados.

Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015) destacam que a pressão para provar competência acima da média frequentemente recai sobre trabalhadores com deficiência, reforçando o capacitismo presente nos ambientes organizacionais. Esses achados são corroborados pelas experiências compartilhadas pelos participantes desta pesquisa. Nesse sentido, Elsa destacou: “A deficiência leva a uma necessidade de autoafirmação, de superação contínua. Pelo menos em mim.” Esse esforço adicional evidencia o impacto das autocobranças somadas às expectativas organizacionais sobre os trabalhadores com deficiências invisíveis. Sabe-se que esse tipo de desempenho pode provocar altos custos emocionais em quem o pratica, devendo a universidade estar ciente e buscando muitas vezes um caminho contrário à lógica meritocrática infelizmente ainda hegemônica nas diversas instituições de ensino superior.

- Isolamento ou Encapsulamento: este elemento evidencia os sentimentos de isolamento vivenciados pelos participantes, em razão da falta de compreensão ou empatia por parte dos pares e gestores. Essa dinâmica muitas vezes leva ao encapsulamento, onde os trabalhadores criam espaços de proteção emocional que, embora necessários em algumas situações, podem reforçar a exclusão. Participantes relataram evitar conflitos e tentativas de se tornarem “invisíveis” no ambiente organizacional como forma de minimizar a exposição a situações de desconforto.

Dolan (2023) aponta que estratégias de encapsulamento frequentemente resultam em desgaste emocional significativo, reduzindo a eficácia e o bem-estar dos indivíduos com

deficiências invisíveis. Esse aspecto ressalta a necessidade de intervenções organizacionais que mitiguem os efeitos negativos do isolamento.

Assim, o isolamento explora as estratégias defensivas que preservam a identidade e evitam exposições desnecessárias, apontadas como um mecanismo de proteção emocional. Como ilustração dele tem-se o relato Amelie Poulain: “Eu me moldo muito às outras pessoas. Eu evito conflitos, argumentações. Eu sou uma pessoa que, se puder virar invisível, eu viro”. Ressalta-se, contudo, que nesse caso da Amelie e em outros como de Temple Grandin e Alan Turing, que são servidores do espectro autista, o isolamento, em situações de crise faz-se necessário muitas vezes para que possam recompor forças e buscar novos estágios de bem-estar novamente.

- Ativismo ou Militância na Atuação Profissional: aqui são refletidas as respostas ativas adotadas por alguns participantes, que transformaram suas experiências em fontes de motivação para promover a inclusão e a conscientização em suas áreas de atuação. Participantes descreveram como usaram suas vivências pessoais para educar colegas e alunos, promovendo uma maior conscientização sobre as condições invisíveis e o valor da diversidade.

Mayer *et al.* (2024) discutem o papel do ativismo como uma estratégia poderosa para reverter estigmas e promover mudanças organizacionais, alinhando-se às experiências dos participantes desta pesquisa. Esse ativismo pode também contribuir para a criação de políticas mais inclusivas e para o fortalecimento das práticas de diversidade nas organizações.

O espaço universitário emerge como um campo propício para essas possíveis redefinições, especialmente na atuação dos docentes, que desfrutam de maior autonomia e flexibilidade em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Essa característica permite que docentes integrem suas experiências pessoais às práticas acadêmicas de maneira inovadora, ampliando o impacto de suas ações no meio acadêmico e social. Por outro lado, os técnicos administrativos também têm oportunidades de expansão em suas atuações, seja por meio das áreas relacionadas com a gestão da universidade ou dos *campi* em que trabalham, ou seja pelo desenvolvimento de pesquisas e projetos acadêmicos que contribuam para apropriações diversas em suas trajetórias profissionais (algo também permitido para técnicos administrativos nas universidades públicas federais).

Ao se posicionarem como ativistas e militantes do campo das pessoas com deficiências, esses profissionais podem não apenas visibilizar as suas próprias trajetórias, mas também contribuir para a construção de políticas inclusivas que beneficiem a comunidade acadêmica e a sociedade como um todo. Nesse sentido, a fala de Claire Fraser reforça isso: “Eu já fui bem aberta, já falei sobre isso, para que as pessoas compreendessem que a doença é invisível, mas

ela está ali.” Essa abordagem posiciona a identidade como uma ferramenta de impacto positivo. Além disso, Shaun Murphy relatou: “...estou quase que preparando uma armadilha para mim mesmo nesse sentido que é esse projeto de extensão que certamente em algum momento eu vou ter que revelar a motivação também”, indicando como ações acadêmicas podem criar oportunidades para ampliar a discussão sobre a neurodivergência.

A análise e discussão dos três objetivos intermediários anteriormente fornecem uma base para sustentar os elementos do modelo apresentado nesse último objetivo. O primeiro objetivo, ao explorar os impactos e significados do diagnóstico, revelou como o autoconhecimento contribui para o fortalecimento da identidade profissional. O segundo objetivo trouxe à tona as tensões entre desempenho, produtividade e bem-estar, destacando as implicações do capacitismo nas dinâmicas de trabalho. O terceiro objetivo, focado nas estratégias de revelação, evidenciou a necessidade de um *continuum* que reconheça as múltiplas variáveis que influenciam essas escolhas.

Quadro 6 – Contribuições do modelo teórico proposto

Elemento	Contribuições Teóricas	Contribuições Gerenciais
Diagnósticos - Conhecimentos e Impactos	Amplia o entendimento sobre o papel do diagnóstico na construção da identidade profissional.	Promove a importância de treinamentos para gestores e equipes sobre o impacto das deficiências invisíveis e a necessidade de suporte.
Continuum de Revelação	Introduz a dinâmica de escolhas contextuais relacionadas à revelação e silenciamento.	Incentiva a criação de ambientes psicologicamente seguros que permitam maior transparência por parte dos trabalhadores.
Estratégias de Redefinição da Identidade Profissional	Explora o processo ativo de ressignificação da identidade como diferencial profissional.	Estimula políticas organizacionais que valorizem a resiliência e forneçam suporte emocional contínuo aos trabalhadores.
Adequação de Desempenho e Produtividade	Contribui para a compreensão dos desafios relacionados à produtividade em contextos capacitistas.	Propõe a implementação de ajustes razoáveis e avaliações de desempenho que considerem as especificidades dos trabalhadores com deficiências.

Isolamento ou Encapsulamento	Evidencia os custos emocionais do isolamento e suas implicações para a saúde mental.	Reforça a necessidade de programas de apoio psicológico e iniciativas que combatam o isolamento no ambiente organizacional.
Ativismo ou Militância na Atuação Profissional	Enfatiza o ativismo como um mecanismo de empoderamento e transformação organizacional.	Propõe a inclusão de trabalhadores com deficiências em comitês de diversidade e iniciativas voltadas para a promoção de inclusão no ambiente de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2024).

No Quadro 6, é possível visualizar um resumo dos elementos do modelo, suas contribuições teóricas e gerenciais. Assim, o modelo teórico proposto integra esses elementos em uma estrutura que busca compreender, de forma holística, as interações entre experiências individuais, contextos organizacionais e as dinâmicas sociais que permeiam o trabalho de pessoas com deficiências invisíveis no contexto universitário. Ele também oferece subsídios para a criação de políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores.

As narrativas abordadas até aqui reforçam a importância de as universidades incentivarem projetos que promovam a visibilidade de questões relacionadas às deficiências invisíveis. Estratégias como a criação de redes colaborativas de pesquisa e o apoio institucional para ações de extensão podem funcionar como catalisadores para a transformação social e cultural, fortalecendo tanto a inclusão quanto o protagonismo desses e de outros trabalhadores com deficiências ocultas.

As contribuições gerenciais do modelo proposto para as organizações, especialmente no campo das universidades públicas, são diversas. Primeiramente, ao adotar políticas que promovam a inclusão e valorizem as narrativas individuais e coletivas, o modelo sugere a criação de espaços mais seguros para que os trabalhadores possam compartilhar suas vivências e necessidades. Isso não apenas facilita a adaptação organizacional, mas possibilita o fortalecimento do senso de pertencimento e de motivação dos trabalhadores, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho mais produtivo, harmonioso e realmente inclusivo.

Além disso, o modelo ressalta a necessidade de as organizações investirem em formação e sensibilização de lideranças e equipes para compreender e respeitar as particularidades das deficiências invisíveis. Algumas sugestões podem advir daí, como: a implementação de

programas de suporte, redes de mentorias e incentivo a pesquisas e projetos extensionistas voltados para a inclusão. Isso tudo tende a ampliar as possibilidades de inovação institucional. Por meio dessas atuações, as organizações podem não apenas transformar a cultura interna, mas também servir como referência em práticas inclusivas e acessíveis, fortalecendo seu impacto na sociedade.

A estrutura conceitual proposta, portanto, pode representar avanços ao integrar aspectos teóricos e empíricos que destacam a singularidade da gestão da identidade de trabalhadores com deficiências invisíveis. Outrossim, pode fornecer uma base teórica para *insights* gerenciais aplicáveis ou outras pesquisas teórico-empíricas, promovendo a inclusão e o bem-estar no ambiente organizacional.

A seguir, são apresentadas as considerações finais da tese, nas quais são sintetizadas as principais conclusões do estudo, destacando-se as contribuições teóricas, práticas e metodológicas alcançadas. Além disso, são discutidas as limitações da pesquisa e indicadas possíveis direções para investigações futuras, ampliando os debates sobre o tema explorado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa seção são apresentadas as principais contribuições da tese. Além disso, retoma-se aqui à pergunta de pesquisa e de que forma ela foi respondida no desenvolvimento do trabalho. Indica-se aqui também as limitações da investigação e as principais contribuições teóricas e práticas para a área gestão de pessoas no Brasil e no mundo. Por fim, são apresentadas também possibilidades de novas pesquisas a partir das lacunas identificadas no desenvolvimento da tese, buscando delimitar assim uma agenda de futuras investigações sobre o tema abordado.

A tese defendida apresentada na introdução da pesquisa destacou a complexidade da gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em universidades públicas. Os resultados confirmam que essa gestão é marcada por um jogo constante entre revelação e ocultação, influenciado por fatores organizacionais, sociais e culturais que transcendem a individualidade. Enquanto as políticas de inclusão são formalmente estabelecidas, práticas capacitistas persistentes e barreiras institucionais criam um cenário desafiador para esses trabalhadores. Assim, quando o objetivo geral da tese, os achados demonstraram que esse processo é dinâmico e multifacetado, envolvendo um equilíbrio delicado entre revelação e ocultação, resiliência e adaptação às demandas institucionais e sociais. Esse equilíbrio reflete o impacto de contextos organizacionais que, embora formalmente comprometidos com a inclusão, frequentemente perpetuam práticas capacitistas. Outrossim, os elementos relacionados ao suporte social, familiar e institucional estão imbricados também no processo.

Quanto ao primeiro pressuposto relacionado ao primeiro objetivo específico, que previa uma variação significativa nas percepções sobre deficiências invisíveis, os dados evidenciaram que essas percepções estão profundamente conectadas ao contexto organizacional e às experiências pessoais dos servidores. A ausência de um diagnóstico precoce e o desconhecimento sobre as próprias condições emergiram como elementos cruciais, revelando tensões no processo de construção da identidade profissional. O diagnóstico tardio, em especial, destacou-se como um marco transformador, proporcionando uma ressignificação das trajetórias pessoais e profissionais, mas que pode ser encarado como um elemento que amplia os desafios relacionados ao estigma.

Os participantes destacaram que o diagnóstico da deficiência invisível frequentemente representa um marco em suas trajetórias, permitindo que ressignifiquem experiências passadas e adquiram maior clareza sobre suas condições. Essa ressignificação é fortemente conectada à

autocompreensão e à adoção de estratégias adaptativas, como o uso de tecnologias assistivas e redes de apoio. Quanto ao diagnóstico, há diferenças nos tipos de deficiência invisível, com particularidades que envolvem a autonomia e independência dos participantes, havendo deficiências que podem apresentar um estigma maior associado como, por exemplo, a pessoa que convive com o HIV, e outras que não apresentam um estigma tão forte associado, mas há estereótipos e preconceitos envolvidos como o TDAH e a fibromialgia, que inclusive não compõem ainda legalmente o rol de deficiências do estatuto de pessoas com deficiências no país.

A relevância do tempo de diagnóstico foi algo notório, especialmente em contextos de diagnósticos tardios, como os de adultos no espectro autista, que revelam novos desafios e oportunidades para a gestão da identidade profissional. Há casos que exemplificam e trazem ao debate a respeito do diagnóstico de múltiplas deficiências, que normalmente tendem a apresentar maiores impactos na atuação desses servidores. Além do próprio tempo em que ocorreu o diagnóstico, podendo ser algo já desde o nascimento ou infância, ou adolescência, ou até mais tardios na vida adulta, como tem ocorrido com os adultos do espectro autista ou que tenham TDAH.

No segundo pressuposto, que aborda o papel central das deficiências invisíveis na negociação identitária, os resultados revelaram que a busca por autenticidade e pertencimento é intensamente influenciada pelas pressões institucionais e pela necessidade de atender a padrões elevados de produtividade. Estratégias adaptativas, como a redefinição de metas profissionais e o uso de tecnologias assistivas, mostraram-se essenciais para mitigar os impactos do capacitismo e fomentar o senso de inclusão. Contudo, os resultados trazidos indicam que persistem barreiras emocionais e estruturais que limitam o pleno potencial dos servidores.

A partir desse ponto, vale reforçar outro achado relevante do processo de gestão da identidade profissional do público pesquisado: as dinâmicas interseccionais que permeiam as experiências de trabalho, especialmente para aqueles que enfrentam comorbidades, como saúde mental e fibromialgia, intensificando os desafios e ampliando a complexidade das estratégias adotadas. Ainda assim, o ambiente universitário, como espaço de produção de conhecimento, mostrou-se propício para possibilitar a ressignificação e a promoção de mudanças organizacionais. Isso se deu principalmente por meio de iniciativas acadêmicas e extensionistas que permitem a articulação entre experiências individuais e contribuições institucionais.

A análise do terceiro pressuposto evidenciou que a decisão de revelar ou ocultar a deficiência está profundamente atrelada às percepções de risco no ambiente organizacional. As estratégias de revelação seletiva foram amplamente utilizadas como forma de equilibrar o

desejo por aceitação com a necessidade de evitar discriminação. No entanto, essa dinâmica resultou, muitas vezes, em custos emocionais significativos, como isolamento e esgotamento psicológico. A escolha de ocultar a deficiência, embora compreensível em determinados contextos, avigora as barreiras ao acesso a direitos e acomodações adequadas, limitando as possibilidades de inclusão.

E quanto o quarto pressuposto, que fundamentou a proposição de um modelo teórico, encontrou respaldo nos achados da pesquisa. O modelo proposto integra aspectos pessoais, sociais e institucionais, oferecendo uma abordagem prática e analítica para a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis. Ele se apresenta como uma ferramenta eficaz para mapear os desafios enfrentados e propor caminhos para minimizar barreiras, promovendo a inclusão. Acredita-se que as contribuições desse modelo podem transcender o ambiente universitário, apontando direções para outras organizações públicas e privadas que busquem construir espaços mais equitativos.

Esta tese amplia a compreensão sobre as dinâmicas de revelação e ocultação, propondo reflexões que transcendem a gestão da identidade profissional. Ao conectar as experiências individuais dos servidores com os contextos organizacionais mais amplos, os resultados ressaltam a importância de políticas institucionais inclusivas que reconheçam as especificidades regionais e culturais. Além disso, ficou evidente que a construção de ambientes psicologicamente seguros e o fortalecimento de redes de apoio são pilares indispensáveis para fomentar a resiliência e o protagonismo dos trabalhadores com deficiências invisíveis.

Assim, as dinâmicas de revelação e ocultação da gestão da identidade das deficiências ocultas no ambiente de trabalho surgem como centrais, sendo moldadas pelas relações interpessoais e pelas culturas institucionais. Enquanto alguns trabalhadores escolhem revelar suas condições de forma confessional ou pragmática, outros optam por formas mais veladas, visando evitar estigmas ou discriminações. Os componentes abordados desse campo, reforçam que a gestão da identidade não é apenas uma questão individual, mas também um reflexo das dinâmicas organizacionais e sociais.

Dessa forma, esta pesquisa não apenas responde à pergunta central - Como ocorre a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em uma universidade pública? -, mas também propõe um convite à ação. A transformação da cultura organizacional e a valorização da diversidade devem ser encaradas como processos contínuos, pautados pela escuta ativa e pelo compromisso com a inclusão. Espera-se que os *insights* aqui apresentados incentivem futuras investigações e práticas que consolidem uma sociedade mais justa e equitativa.

Entre as limitações da investigação, destaca-se a realização do estudo em uma única universidade pública, o que pode limitar a generalização dos achados para outros contextos organizacionais. De todo modo, esse aspecto pode ser ressaltado como uma necessidade da pesquisa tendo em vista o método adotado de ser uma pesquisa de cunho fenomenológico e interpretativista, totalmente interessado na subjetividade dos indivíduos pesquisados. Ainda que o estudo tenha delimitado sua análise a uma única organização, ele fornece subsídios importantes que podem ser aplicados em contextos semelhantes.

Mesmo que a pesquisa qualitativa permita uma compreensão aprofundada das experiências individuais, ela não abrange aspectos quantitativos que poderiam ampliar a análise, como a frequência de determinados fenômenos ou sua relação estatística com outros fatores. Além disso, o estudo concentrou-se em servidores docentes e técnicos administrativos, não incluindo perspectivas de outros grupos, como terceirizados ou estudantes com deficiências invisíveis, o que poderia ampliar ainda mais os debates e achados sobre o tema. Outra lacuna é a não realização de uma pesquisa mais aprofundada junto aos próprios gestores e setor de gestão de pessoas da universidade, para entender também as possíveis limitações de atuação e os projetos futuros relacionados ao campo da inclusão de pessoas com deficiências na instituição.

Uma limitação que pode ser apontada para a pesquisa é ainda a ausência de uma abordagem longitudinal, que poderia ter possibilitado a visualização de mudanças ao longo do tempo quanto ao fenômeno da gestão da identidade profissional dos sujeitos pesquisados. Essa abordagem futura pode captar transformações tanto no comportamento individual quanto nas práticas institucionais, especialmente considerando mudanças culturais ou organizacionais ao longo do tempo.

Dentre as contribuições para o campo teórico, a tese detalha as dinâmicas confessionais, pragmáticas e validadoras da gestão da identidade, oferecendo uma visão mais específica das escolhas de revelação e seus impactos no ambiente acadêmico. Outrossim, o estudo contribui ao explorar a interseccionalidade entre deficiências invisíveis e outras dimensões identitárias, como gênero, idade e condições de saúde mental (ou outras comorbidades associadas).

Uma das principais contribuições dessa pesquisa é a proposição de um novo modelo teórico da gestão da identidade profissional para trabalhadores com deficiências invisíveis. O modelo desenvolvido integra aspectos pessoais, sociais e organizacionais, oferecendo uma estrutura abrangente para compreender a gestão da identidade servidores com deficiências ocultáveis.

Dentre as contribuições gerenciais do estudo há a possibilidade de desenvolvimento de políticas organizacionais inclusivas: as recomendações incluem a implementação de

treinamentos de sensibilização para lideranças e equipes, bem como a promoção de redes de apoio institucional para trabalhadores com deficiências invisíveis.

Além disso, espera-se que a tese promova o fortalecimento de projetos acadêmicos no campo, incentivando pesquisas e ações extensionistas voltadas para a visibilidade das deficiências invisíveis. Isso pode não apenas transformar a cultura universitária, mas também promover um impacto social mais amplo.

Outra contribuição prática relevante da pesquisa é o apoio a iniciativas de militância identitária ou ativismo sobre o tema das deficiências invisíveis, valorizando o papel ativo de trabalhadores que utilizam suas experiências como ferramentas de sensibilização e transformação organizacional. Acredita-se que o desenvolvimento desse aspecto é essencial para consolidar ambientes mais inclusivos.

Quadro 7 – Agenda para pesquisas futuras

Aspecto	Descrição
Exploração Quantitativa	Estudos que quantifiquem o impacto das estratégias de revelação e ocultação no desempenho profissional e na saúde mental podem complementar os achados desta tese.
Comparativos Regionais e Culturais	Investigar como diferentes contextos organizacionais e culturais moldam a experiência de trabalhadores com deficiências invisíveis.
Abordagens Longitudinais	Estudos que acompanhem trabalhadores ao longo do tempo poderiam oferecer insights sobre a evolução de suas identidades profissionais e a efetividade de políticas organizacionais.
Perspectivas Interdisciplinares	Incluir colaborações entre áreas como psicologia, sociologia e administração para enriquecer a compreensão do tema.
Realização de grupos focais	Realizar pesquisa-ação para tentar ver os impactos de treinamentos de sensibilização quanto ao tema e capacitação voltada para lideranças inclusivas.
Aplicação e validação do modelo teórico	A partir do modelo teórico desenvolvido, realizar pesquisas para buscar validação e ampliação do mesmo a partir dos locais pesquisados.
Impactos de políticas inclusivas	Investigar como programas institucionais inclusivos afetam diretamente a gestão da identidade profissional e o bem-estar de trabalhadores com deficiências invisíveis.
Lideranças com deficiências invisíveis	Explorar como a visibilidade institucional de lideranças com deficiências invisíveis influencia a percepção organizacional e promove práticas inclusivas.
Interseccionalidade de identidades	Examinar com maior profundidade como a interseção de gênero, raça e deficiências invisíveis afeta a gestão da identidade profissional em diferentes contextos organizacionais.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nas lacunas da pesquisa (2024).

Como apontado no Quadro 7, é possível visualizar algumas opções para pesquisas futuras que foram realizadas a partir das limitações e lacunas apresentadas no desenvolvimento

da tese. Como exemplo de sugestões, tem-se a necessidade de explorar mais detalhadamente o impacto das diferenças regionais e culturais no Brasil, ampliando o alcance de futuros estudos.

O modelo teórico proposto nesta tese representa uma contribuição para a compreensão da gestão da identidade de trabalhadores com deficiências invisíveis nas universidades públicas. Além de oferecer uma base teórica robusta ao incluir outras pesquisas internacionais sobre o tema, ele também apresenta diretrizes práticas que podem assessorar as gestões no intuito de promover espaços de trabalho mais inclusivos. Nesse sentido, espera-se que este modelo possa ser aplicado e validado em outros contextos organizacionais, proporcionando novas ideias que fortaleçam o campo da gestão de pessoas.

Ao lançar luz sobre a aplicabilidade do modelo proposto no contexto do setor privado, é necessário considerar os desafios impostos pela atual ‘sociedade do desempenho’, que privilegia produtividade, inovação e competitividade em nível muitas vezes desumanizador. Apesar de muitas organizações privadas da atualidade adotarem discursos e políticas de diversidade e inclusão, a prática frequentemente revela uma contradição: enquanto algumas empresas buscam criar ambientes mais diversos, outras apenas mascaram práticas excludentes sob a aparência de programas ‘inclusivos’. Nesse cenário, trabalhadores com deficiências invisíveis enfrentam barreiras intensificadas pela falta de estabilidade e pela necessidade de provar continuamente sua competência em ambientes de alta pressão. O modelo teórico aqui apresentado, embora desenvolvido no contexto público, pode oferecer diretrizes valiosas para organizações privadas ao propor estratégias para reduzir as barreiras à revelação e fomentar ambientes mais seguros psicologicamente para uma inclusão efetiva dos trabalhadores.

No setor público, especialmente nas universidades, a estabilidade funcional dos servidores pode criar condições que facilitem a revelação de identidades ocultáveis. Essa segurança relativa pode funcionar como um incentivo para que os trabalhadores sejam mais transparentes sobre suas condições, diferentemente do setor privado, onde a insegurança no emprego é uma constante. Contudo, mesmo no serviço público, os achados demonstraram que a cultura institucional e o capacitismo estrutural permanecem como barreiras relevantes, limitando a inclusão plena. Nesse sentido, é fundamental questionar: a estabilidade no setor público garante realmente maior segurança individual e favorece avanços institucionais mais profundos? Afinal, é preciso que a inclusão vá além das decisões individuais de revelação e se torne um valor intrínseco às práticas organizacionais como um todo.

A distinção entre deficiências visíveis e invisíveis também demanda algumas reflexões. As deficiências invisíveis possibilitam estratégias de ocultação que, embora protejam o indivíduo temporariamente de estigmas, frequentemente resultam em impactos negativos como

isolamento e desgaste emocional. Por outro lado, as deficiências visíveis, por não permitirem ocultação, forçam os trabalhadores a enfrentarem estigmas de maneira direta. No entanto, essa visibilidade também pode impulsionar ações de ativismo, promovendo mudanças institucionais mais rápidas. O modelo proposto nesta tese, apesar de focado em deficiências invisíveis, pode ofertar elementos aplicáveis também a trabalhadores com deficiências visíveis, destacando a necessidade de políticas inclusivas que contemplem tanto a redução do estigma quanto o fortalecimento do bem-estar e da produtividade.

Ao analisar as diferenças entre docentes e técnicos administrativos no ambiente universitário, emergem nuances importantes relacionadas às expectativas de desempenho. Os docentes, como atores centrais na produção acadêmica e no ensino, enfrentam maior pressão por excelência, o que pode intensificar os impactos de deficiências intelectuais ou de outros elementos da neurodiversidade. Por exemplo, a gestão de prazos rigorosos, a competitividade em pesquisa e a visibilidade pública frequentemente exigem que esses profissionais demonstrem alta produtividade e sejam referências do saber e da ciência, o que pode entrar em conflito com as condições impostas por suas deficiências. Para os técnicos administrativos, embora a pressão direta pelo desempenho acadêmico seja menor, desafios relacionados à invisibilidade de suas contribuições e à falta de suporte específico podem limitar suas possibilidades de inclusão e de desenvolvimento profissional. Assim, o modelo proposto ajuda a compreender essas diferenças e fornece caminhos para a construção de políticas específicas, respeitando as particularidades de cada grupo.

Ressalta-se reconhecer que viver com uma deficiência, seja ela visível ou invisível, é desafiador em uma sociedade que ainda não internalizou a inclusão como valor essencial. Enquanto trabalhadores com deficiências invisíveis enfrentam a difícil escolha entre revelar ou ocultar suas condições, aqueles com deficiências visíveis muitas vezes precisam lidar com estigmas arraigados e barreiras sistêmicas. A contribuição do modelo teórico, nesse sentido, é proporcionar uma lente analítica e prática que favoreça a compreensão e a transformação desses cenários. Assim, há argumentos para que esse modelo forneça uma base sólida para promover ambientes mais inclusivos, tanto em universidades quanto em organizações privadas, evidenciando que a inclusão deve ser vista como um compromisso coletivo e não apenas como um esforço individual.

Espera-se que os achados desta pesquisa incentivem outras investigações e práticas organizacionais que valorizem a diversidade e promovam o bem-estar de todos os trabalhadores. Além disso, o incentivo a programas institucionais mais estruturados que

combinem suporte psicológico, adaptações no trabalho e redes de apoio colaborativo podem surgir como próximos passos importantes na agenda prática.

Todavia, vale ressaltar nesse espaço também o aspecto da primeira parte título da tese – entre o silêncio que revela e a revelação que silencia – que foi algo que chamou inclusive à atenção de muitos dos participantes entrevistados e acabou sendo encontrado nas experiências relatadas. O que se pode dizer que o silêncio revela? O silêncio pode revelar dores, angústias, desconfortos, isolamento, adaptações, ‘normalidade’, naturalidade, trabalho, pressões, dentre diversos outros aspectos. E a revelação pode silenciar o que? A revelação pode silenciar justamente aqui que o silêncio revela, mas além disso, a revelação pode provocar o outro lado da moeda tão temido por quem tem uma deficiência invisível: o preconceito, estereótipos, estigma, desconfortos em ambientes e outros servidores não preparados para lidar com essas questões.

Por fim, dentro desse amplo espectro entre a revelação e a ocultação, exige-se justamente pesquisas e trabalhos que possam ampliar a discussão sobre o esse tema, colocando-o nas grandes prateleiras da academia e das diversas organizações do mundo trabalho contemporâneo. Além disso, o estudo sobre como as organizações podem criar espaços psicologicamente seguros para minimizar os custos emocionais da revelação emerge como um ponto relevante para futuras investigações. Espera-se, assim, que esse trabalho possa ser mais um tijolo na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

- ABNEY, Ann *et al.* Understanding the unseen: Invisible disabilities in the workplace. *The American Archivist*, v. 85, n. 1, p. 88-103, 2022.
- ADDISON, A. The impact of academic workload on disabled staff in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, v. 38, n. 1, p. 28-41, 2016.
- ARTHUR, Michael; INKSON, Kerr; PRINGLE, Judith. *The new careers: Individual action and economic change*. Sage, 1999.
- ATKINSON, Michael. Invisible disabilities. In: *Sport, Mental Illness, and Sociology*. Emerald Publishing Limited, 2018. p. 127-142.
- BARRETO, Manuela; ELLEMERS, Naomi; BANAL, Serena. Working under cover: Performance-related self-confidence among members of contextually devalued groups who try to pass. *European Journal of Social Psychology*, v. 36, n. 3, p. 337-352, 2006.
- BEATTY, Joy E.; JOFFE, Rosalind. An Overlooked Dimension Of Diversity:: The Career Effects of Chronic Illness. *Organizational Dynamics*, v. 35, n. 2, p. 182-195, 2006.
- BENDER, Mariluz Sott. *As instituições de ensino superior (IES) como campo de trabalho e de inclusão: a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência sobre a Lei de Cotas*. Dissertação: 2017.
- BERGHS, Maria *et al.* 'They can replace you at any time!': (In)visible hyper-ableism, employment and sickle cell disorders in England. *Scandinavian Journal of Disability Research*, v. 23, n. 1, p. 348-359, 2021.
- BLATT, Burton; KAPLAN, Fred. *Christmas in purgatory*. Boston, MA: Allen & Bacon, 1966.
- BOSSON, Jennifer K.; WEAVER, Jonathan R.; PREWITT-FREILINO, Jennifer L. Concealing to belong, revealing to be known: Classification expectations and self-threats among persons with concealable stigmas. *Self and Identity*, v. 11, n. 1, p. 114-135, 2012.
- BRASIL. Lei nº 14.624, de 17 de julho de 2023. Altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para instituir o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 17 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/>. Acesso em: 26 set. 2024.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/>. Acesso em: 26 set. 2024.
- BRASIL. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2022. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, v. 11, n. 4, p. 589-597, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>. Acesso em: 16 dez. 2024.

BROHAN, Elaine *et al.* Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC psychiatry*, v. 12, p. 1-14, 2012.

BROWN, Andrew D.; TOYOKI, Sammy. Identity work and legitimacy. *Organization Studies*, v. 34, n. 7, p. 875-896, 2013.

BROWN, N.; LEIGH, J. (Ed.). *Ableism in Academia: Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London: UCL Press, 2020.

BUTLER, Richard J.; BALDWIN, Marjorie L.; JOHNSON, William G. The effects of occupational injuries after returns to work: Work absences and losses of on-the-job productivity. *Journal of Risk and Insurance*, v. 73, n. 2, p. 309-334, 2006.

BUTTERWORTH, B. Developmental dyscalculia. In: *Handbook of mathematical cognition*. J. Campbell (Ed.). New York, NY: Psychology Press, 2008. pp. 455–467.

BYRD, Marilyn Y.; SCOTT, Chaunda L. (Ed.). *Diversity in the workforce: Current issues and emerging trends*. 2024.

CAELLI, Kate; RAY, Lynne; MILL, Judy. ‘Clear as mud’: Toward greater clarity in generic qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, v. 2, n. 2, p. 1-13, 2003.

CARVALHO, Suzana C.; LIMA, Verônica M. C.; VIOLA, Denise N. Servidores com deficiência vinculados à administração pública indireta no Nordeste do Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 18, n. 2, p. e0025893, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00258>. Acesso em: 14 dez. 2024.

CAZA, Brianna Barker; VOUGH, Heather; PURANIK, Harshad. Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, v. 39, n. 7, p. 889-910, 2018.

CHAUDOIR, Stephenie R.; QUINN, Diane M. Revealing concealable stigmatized identities: The impact of disclosure motivations and positive first-disclosure experiences on fear of disclosure and well-being. *Journal of Social Issues*, v. 66, n. 3, p. 570-584, 2010.

CLAIR, Judith A.; BEATTY, Joy E.; MACLEAN, Tammy L. Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, v. 30, n. 1, p. 78-95, 2005.

COLELLA, Adrienne. Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, v. 26, n. 1, p. 100-116, 2001.

COOK, Judith A. Sexuality and people with psychiatric disabilities. *Sexuality and Disability*, v. 18, p. 195-206, 2000.

CORBIN, Juliet M.; STRAUSS, Anselm. Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, v. 13, n. 1, p. 3-21, 1990.

COSTAS, Jana; KÄRREMAN, Dan. The care of the self and the will to freedom: Employees' identity construction strategies in the context of normative control. *Human Relations*, v. 69, n. 3, p. 1-24, 2016.

COSTA, Vanderlei Balbino da; GARCIA, Alexandra. Processos de produção de identidades profissionais: narrativas de trajetórias de docentes com deficiência no ensino superior. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, p. 593-613, 2020.

COWEN, Andrew; HODGSON, Damian. Damaged identities: Managing workplace stress through the promotion of silence and 'absent presence'. *Organization*, v. 22, n. 4, p. 529-548, 2015.

COX, Taylor. *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett. Koehler Publishers, 1994.

CRUESS, Sylvia R.; CRUESS, Richard L.; STEINERT, Yvonne. Supporting the development of a professional identity: General principles. *Medical Teacher*, v. 41, n. 6, p. 641-649, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1536260>. Acesso em: 28 dez. 2024.

D'AMARIO, E. Q.; FONSECA, S. A.; SORANZ, R. F. O ambiente inclusivo e a experiência de inclusão de indivíduos da raça negra nas organizações à luz da teoria institucional. *REGES: Revista Eletrônica de Gestão*, v. 2, p. 89/6-103, 2009.

DEJORDY, Rich. Just passing through: Stigma, passing, and identity decoupling in the workplace. *Group & Organization Management*, v. 33, n. 5, p. 504-531, 2008.

DIAS, Francine de Souza; MOREIRA, Martha Cristina Nunes; SILVA, Lenir Nascimento da. Deficiência e capacitismo: uma agenda nacional inconclusa para a 17ª Conferência Nacional de Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 39, n. 6, p. e00068723, 2023.

DOLAN, Vera L. '... but if you tell anyone, I'll deny we ever met:' The experiences of academics with invisible disabilities in the neoliberal university. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, v. 36, n. 4, p. 689-706, 2023.

ECU. *The inclusion of disabled students in higher education: A review of evidence*. [S.l.]: Equality Challenge Unit, 2017. Disponível em: <https://www.ecu.ac.uk/publications/inclusion-disabled-students-higher-education>. Acesso em: 4 out. 2024.

EMIRA, M.; HAYES, D.; ELIAS, P. Disabled staff in higher education: A qualitative study. *Disability & Society*, v. 33, n. 4, p. 547-565, 2018.

ERIKSON, Erik H. On the nature of psycho-historical evidence: In search of Gandhi. *Daedalus*, p. 695-730, 1968.

ERIKSON, Erik. Theory of identity development. In: *Identity and the life cycle*. New York: International Universities Press. Disponível em: <http://childdevpsychology.yolasite.com/resources/theory%20of%20identity%20erikson.pdf>, 1959.

EVANS, Heather D. 'Trial by fire': forms of impairment disclosure and implications for disability identity. *Disability & Society*, v. 34, n. 5, p. 726-746, 2019.

EVANS, N.; MATHIESON, K.; MANDY, C. Creating inclusive campuses: The role of higher education in employment for disabled individuals. *Higher Education Review*, v. 49, n. 2, p. 25-40, 2017.

FACHIN, Fátima Ferreira; DAVEL, Eduardo. Reflexões sobre identidades no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 55, n. 2, p. 154-165, 2015.

FERDMAN, Bernardo M.; DEANE, Barbara R. (Eds.). *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. San Francisco: Jossey-Bass, 2014.

FERDMAN, B. M. *et al.* Inclusive behavior and the experience of inclusion. *Gender and Diversity in Organizations Division*. Academy of Management. Chicago, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, p. 18-25, 2000.

FORESTI, Taimara *et al.* O conceito de capacitismo em artigos publicados: um estudo teórico. *Revista Psicologia Política*, v. 24, 2024.

FOUCAULT, Michel. *Madness Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason*. Trad. Richard Howard. London: Tavistock Publications, 1977.

FRABLE, Deborrah E. S.; PLATT, Linda; HOEY, Steve. Concealable stigmas and positive self-perceptions: Feeling better around similar others. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 74, n. 4, p. 919-932, 1998.

FRANÇA, Tiago Henrique. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, v. 6, n. 11, 2014.

FRANDSEN, Sanne. Organizational identity work: Stabilizing organizational identity in the context of constant change. *Management Communication Quarterly*, v. 29, n. 2, p. 335-361, 2015.

GIROUX, Henry A. Can democratic education survive in a neoliberal society. In: *Crisis and Commonwealth: Marcuse, Marx, McLaren*. p. 137-152, 2012.

GECAS, Viktor; BURKE, Peter J. Self and identity. *Sociological perspectives on social psychology*, p. 41-67, 1995.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (orgs.). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 73-96.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade*. Tradução: Mathias Lambert, v. 4, 1988.

GOMIDES, Ana Paula Monteiro; BEZERRA, Josierton Cruz; SOUZA, Eduardo José do Rosário e; MOTA, Licia Maria Henrique da; SANTOS-NETO, Leopoldo Luiz. Work disability in fibromyalgia and other soft tissue disorders: analysis of preventive benefits in Brazil from 2006 to 2015. *Advances in Rheumatology*, v. 58, n. 13, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/adr/a/Z5FsqrnRsnTRbtG3tTSX4D/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 17 dez. 2024.

GRANJON, Marine *et al.* The tip of the iceberg: Uncovering attitudes towards invisible disability. 2023.

GRAY, David E. *Pesquisa no mundo real*. 2. ed. Porto Alegre: Penso Editora, 2016.

GRUBER, J. The impact of metrics on academic culture. *Research Evaluation*, v. 23, n. 2, p. 123-134, 2014.

GRUSKY, David B.; KU, Manwai C. Gloom, doom, and inequality. In: *Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective*. v. 3, p. 2-28, 2008.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; CARVALHO, Sueli Galego de. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. *REAd-Revista Eletrônica de Administração*, v. 11, n. 5, 2005

HALL, Douglas T.; ZHU, Guorong; YAN, Aimin. Career Creativity as Protean Identity. In: *Career creativity: Explorations in the remaking of work*. p. 159, 2002.

HASSARD, Juliet *et al.* Disclosing non-visible disabilities in educational workplaces: a scoping review. *British Medical Bulletin*, 2024.

HENDRY, Gillian *et al.* “I just stay in the house so I Don’t need to explain”: a qualitative investigation of persons with invisible disabilities. *Disabilities*, v. 2, n. 1, p. 145-163, 2022.

HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. *Metodologia de pesquisa*. 5. ed. Porto Alegre: Penso Editora, 2013.

HOLLICH, Shanna. What It Means for a Disabled Librarian to “Pass”. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion*, v. 4, n. 1, p. 94-107, 2020.

HULL, Laura *et al.* “Putting on My Best Normal”: Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, v. 47, p. 2519-2534, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5>. Acesso em: 14 dez. 2024.

IBARRA, Herminia. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, v. 44, n. 4, p. 764-791, 1999.

IGBOANUGO, Somkene; YANG, Jieru; BIGELOW, Phil. Building a framework for an inclusive workplace culture. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion*, v. 6, n. 3, p. 52-67, 2022.

JAMMAERS, Eline; ZANONI, Patrizia; HARDONK, Stefan. Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human relations*, v. 69, n. 6, p. 1365-1386, 2016.

JOHNSTONE, Chris. Disability and identity: Personal constructions and formalized supports. *Disability Studies Quarterly*, v. 24, n. 4, 2004.

JONES, Edward Ellsworth. *Social stigma: The psychology of marked relationships*. WH Freeman, 1984.

JONES, Kristen P.; KING, Eden B. Managing concealable stigmas at work: A review and multilevel model. *Journal of Management*, v. 40, n. 5, p. 1466-1494, 2014.

KELLY, Rebecca *et al.* Invisible disabilities in education and employment. 2023.

KOERNER, Marjorie M. Courage as identity work: Accounts of workplace courage. *Academy of Management Journal*, v. 57, n. 1, p. 63-93, 2014.

KONRAD, Alison M. Leveraging workplace diversity in organizations. *Organization Management Journal*, v. 3, n. 3, p. 164-189, 2006.

LAI, Meng-Chuan *et al.* Sex/gender differences and autism: setting the scene for future research. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, v. 54, n. 1, p. 11-24, 2015.

LAI, Meng-Chuan; SZATMARI, Peter. Sex and gender impacts on the behavioural presentation and recognition of autism. *Current Opinion in Psychiatry*, v. 33, n. 2, p. 117-123, 2020.

LEATHWOOD, C. The challenges of evaluation for disabled academics: A critical perspective. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, v. 42, n. 4, p. 520-532, 2017.

LIFCHEZ, Raymond; WINSLOW, Barbara. *Design for independent living: The environment and physically disabled people*. Univ of California Press, 1981.

LUCAS, Kristen. The working class promise: A communicative account of mobility-based ambivalences. *Communication Monographs*, v. 78, n. 3, p. 347-369, 2011.

MACCALI, Nicole *et al.* As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, p. 157-187, 2015.

MACDONALD-WILSON, Kim; FABIAN, Ellen. Best practices in developing reasonable accommodations in the workplace: Findings based on the research literature. *The Rehabilitation Professional*, p. 221-232, 2008.

- MARLOW, Susan; McADAM, Maura. Incubation or induction? Gendered identity work in the context of technology business incubation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, v. 39, n. 4, p. 791-816, 2015.
- MARQUES, Davi Sampaio; LIMA, Tereza Cristina Batista de; MOREIRA, Tainah Pinheiro. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 119-140, set./dez. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/eg/v17n48/1982-2089-eg-17-48-0119.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2024.
- MARSHALL, Jennifer Elizabeth *et al.* “What should I say to my employer... if anything?”- My disability disclosure dilemma. *International Journal of Educational Management*, v. 34, n. 7, p. 1105-1117, 2020.
- MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, J.; BICUDO, M. A. V. *Estudos sobre existencialismo, Fenomenologia e Educação*. São Paulo: Centauro, 2006.
- MAYER, Yael; NIMMON, Laura; SHALEV, Michal; GROSS, Elisabeth; BULK, Laura Yvonne; BATTALOVA, Alfiya; KRUPA, Terry; JARUS, Tal. Belonging in dual roles: exploring professional identity formation among disabled healthcare students and clinicians. *Advances in Health Sciences Education*, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10459-024-10386-4>. Acesso em: 28 dez. 2024.
- MCLEOD, Jane D. Invisible disabilities and inequality. *Social Psychology Quarterly*, v. 86, n. 1, p. 6-29, 2023.
- MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & saúde coletiva*, v. 21, p. 3265-3276, 2016.
- MERCHANT, A.; WILLIAMS, J.; TAYLOR, M. Navigating the academic landscape: The experiences of disabled academics. *Disability Studies Quarterly*, v. 40, n. 2, 2020.
- MERLEAU-PONTY, M. *Fenomenologia da percepção*. Tradução de Carlos Alberto de Ribeiro Moura. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2006.
- MOR BARAK, Michàlle E.; CHERIN, David A.; BERKMAN, Sherry. Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, v. 34, n. 1, p. 82-104, 1998.
- MOR BARAK, Michàlle E. Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion?. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, v. 39, n. 2, p. 83-88, 2015.
- MOR BARAK, Michàlle E. *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage Publications, 2022.

- MOR BARAK, M. E.; TRAVIS, Dnika J. Diversity and organizational performance. In: HASENFELD, Yeheskel (Ed.). *Human services as complex organizations*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2009. p. 341-365.
- MOREIRA, Lilian Barros; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; CARVALHO-FREITAS, MARIA NIVALDA DE. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, p. 40-61, 2015.
- MORGAN, Gareth. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 45, n. 1, p. 58-71, 2005.
- MOTA, Paulo Henrique dos Santos; BOUSQUAT, Aylene. Deficiência: palavras, modelos e exclusão. *Saúde em Debate*, v. 45, n. 130, p. 847-860, 2021.
- MULLINS, Laura; PREYDE, Michèle. The lived experience of students with an invisible disability at a Canadian university. *Disability & Society*, v. 28, n. 2, p. 147-160, 2013.
- NEWHEISER, Anna-Kaisa; BARRETO, Manuela; TIEMERSMA, Jasper. People like me don't belong here: Identity concealment is associated with negative workplace experiences. *Journal of Social Issues*, v. 73, n. 2, p. 341-358, 2017.
- NORSTEDT, Maria. Work and invisible disabilities: Practices experiences and understandings of nondisclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, v. 21, n. 1, p. 14-24, 2019.
- OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; OLIVEIRA-CUNHA, Ana Maria de. Breves considerações a respeito da fenomenologia e do método fenomenológico. *Cadernos da FUCAMP*, v. 20, n. 47, 2021.
- OLNEY, Marjorie F.; BROCKELMAN, Karin F. Out of the disability closet: Strategic use of perception management by select university students with disabilities. *Disability & Society*, v. 18, n. 1, p. 35-50, 2003.
- PACHANKIS, John E. The psychological implications of concealing a stigma: a cognitive-affective-behavioral model. *Psychological Bulletin*, v. 133, n. 2, p. 328, 2007.
- PAETZOLD, Ramona L. *et al.* Perceptions of people with disabilities: When is accommodation fair? *Basic and Applied Social Psychology*, v. 30, n. 1, p. 27-35, 2008.
- PELLICANO, Elizabeth *et al.* COVID-19, social isolation and the mental health of autistic people and their families: A qualitative study. *Autism*, v. 26, n. 4, p. 914-927, 2022.
- PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. *Educação & Sociedade*, v. 38, p. 99-115, 2017.
- PETRIGLIERI, Gianpiero. Identity workspaces for leadership development. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*, v. 1, p. 295-312, 2015.

PRASAD, Pushkala *et al.* Organizational challenges at the periphery: Career issues for the socially marginalized. In: *Handbook of career studies*. Sage Publications, 2007. p. 169-187.

PRINCE, Michael J. Persons with invisible disabilities and workplace accommodation: findings from a scoping literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, v. 46, n. 1, p. 75-86, 2017.

RICHARD, Sarah; HENNEKAM, Sophie. Constructing a positive identity as a disabled worker through social comparison: The role of stigma and disability characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, v. 125, p. 103528, 2021.

SAAL, Kayla; MARTINEZ, Larry R.; SMITH, Nicholas A. Visible disabilities: Acknowledging the utility of acknowledgment. *Industrial and Organizational Psychology*, v. 7, n. 2, p. 242-248, 2014.

SANG, K.; KEEBLE, J.; HAWKINS, J. The pressures of academic work: Implications for mental health and well-being. *International Journal of Higher Education*, v. 4, n. 1, p. 34-45, 2015.

SANTUZZI, Alecia M. *et al.* Identity management strategies for workers with concealable disabilities: Antecedents and consequences. *Journal of Social Issues*, v. 75, n. 3, p. 847-880, 2019.

_____. Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and organizational Psychology*, v. 7, n. 2, p. 204-219, 2014.

SAPIR, Adi; BANAI, Adi. Balancing attendance and disclosure: Identity work of students with invisible disabilities. *Disability & Society*, v. 39, n. 8, p. 2032-2052, 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi *et al.* Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, ano, v. 5, p. 6-9, 2003.

SEN MUKHERJEE, Amrita; BARR, Margaret. 'A blessing and a burden': Exploring posttraumatic growth in doctors with acquired invisible disability—An interpretative phenomenological analysis. *British Journal of Health Psychology*, v. 28, n. 2, p. 586-603, 2023.

SCHEIN, Edgar H. *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley, 1978.

SHAPIRO, Joseph P. *No pity: People with disabilities forging a new civil rights movement*. Crown, 1994.

SHERBIN, Laura; RASHID, Ripa. Diversity doesn't stick without inclusion. *Harvard Business Review*, v. 95, n. 3, p. 72-81, 2017. Disponível em: <https://hbr.org/2017/03/diversity-doesnt-stick-without-inclusion>. Acesso em: 30 dez. 2024.

SHORE, Lynn M.; CLEVELAND, Jeanette N.; SANCHEZ, Diana. Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 2017.

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, 2011.

SILVA, Flávia Gonçalves da. Subjetividade, individualidade, personalidade e identidade: Concepções a partir da psicologia histórico-cultural. *Psicologia da Educação*, n. 28, 2009.

SILVA, C. B. C. V.; LEITE, L. S.; ANJOS, C. R.; SOBRINHO, R. C. Produção científica sobre inclusão no ensino superior: um olhar para o processo social de estudantes com deficiência nas universidades brasileiras (2013-2022). *Artefactum - Revista de Estudos em Linguagens e Tecnologia*, v. 23, n. 1, 2024.

SLAY, Holly S.; SMITH, Delmonize A. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, v. 64, n. 1, p. 85-107, 2011.

SMITH, R.; ANDREWS, H. Meeting the needs of disabled staff in higher education: A review. *Journal of Further and Higher Education*, v. 39, n. 3, p. 382-396, 2015.

STANLEY, John K. *et al.* Mobility, social exclusion and well-being: Exploring the links. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, v. 45, n. 8, p. 789-801, 2011.

SYMA, Carrye. Invisible disabilities: perceptions and barriers to reasonable accommodations in the workplace. *Library Management*, v. 40, n. 1/2, p. 113-120, 2019.

TAJFEL, Henri. Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, v. 33, n. 1, p. 1-39, 1982.

TAYLOR, Steven J. The continuum and current controversies in the USA. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, v. 26, n. 1, p. 15-33, 2001.

TOMAS, Vanessa; AHMED, Hiba; LINDSAY, Sally. Unravelling the complexities of workplace disclosure among persons with non-visible disabilities and illnesses: A qualitative meta-ethnography. *Journal of Occupational Rehabilitation*, p. 1-26, 2022.

UPIAS: The Union of the Physically Impaired Against Segregation. *Fundamental Principles of Disability*. Londres: The Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1976.

VAN BUREN, Harry J. Boundaryless careers and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, v. 13, n. 2, p. 131-149, 2003.

VERGUNST, Richard; SWARTZ, Leslie. Experiences with supervisors when students have a psychosocial disability in a university context in South Africa. *Teaching in Higher Education*, v. 27, n. 5, p. 695-708, 2022.

WADLINGTON, Elizabeth; WADLINGTON, Patrick L. Helping students with mathematical disabilities to succeed. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, v. 53, n. 1, p. 2-7, 2008.

WANYENYA, Peter; LESTER-SMITH, Donna. Neoliberalism and public university agendas: Tensions along the global/local divide. *Journal of Feminist Scholarship*, v. 7, n. 7, p. 93-101, 2014.

WARE, Linda. Writing, identity, and the other: Dare we do disability studies?. *Journal of Teacher Education*, v. 52, n. 2, p. 107-123, 2001.

WILLIAMS, J.; MAVIN, S. The impact of the 'greedy institution' on disabled academics. *Academy of Management Learning & Education*, v. 14, n. 3, p. 414-429, 2015.

GLOSSÁRIO

Burnout

O *burnout* é um transtorno psicológico caracterizado pelo *esgotamento emocional, físico e mental* devido ao estresse crônico no ambiente de trabalho. A síndrome é frequentemente associada a situações de alta exigência, pressão e falta de reconhecimento, levando o indivíduo a um estado de exaustão profunda. Foi reconhecida pela *Organização Mundial da Saúde (OMS)* como uma condição ocupacional em 2019, mas não é considerada uma doença em si.

Possíveis limitações: pode gerar impacto na produtividade, relações sociais e saúde mental, sendo necessárias intervenções organizacionais e pessoais.

Adaptações necessárias: melhora nas condições de trabalho, redução de carga horária e apoio emocional são algumas medidas.

Comorbidade

A comorbidade refere-se à presença simultânea de duas ou mais condições médicas, transtornos ou deficiências em um mesmo indivíduo. Essas condições podem interagir entre si, intensificando os sintomas ou complicações, especialmente no caso de doenças crônicas ou deficiências invisíveis.

Exemplo de Comorbidades Comuns:

No TEA: ansiedade, depressão e epilepsia.

No TDAH: dificuldades de aprendizagem, transtornos de conduta e distúrbios do sono.

Em condições como fibromialgia e diabetes tipo 1: síndrome do intestino irritável, hipertensão arterial, e transtornos de humor.

Impacto no Tratamento: as comorbidades frequentemente exigem abordagens multidisciplinares e personalizadas.

Depressão

A depressão é um transtorno mental comum que afeta negativamente como a pessoa se sente, pensa e lida com as atividades diárias. Caracteriza-se por tristeza persistente, perda de interesse ou prazer nas atividades e, em casos graves, pensamentos de autolesão ou suicídio.

Sinais e sintomas: alterações no apetite e no peso; insônia ou hipersonia; fadiga ou perda de energia; sentimentos de inutilidade ou culpa excessiva.

Adaptações necessárias: psicoterapia e, em alguns casos, medicação; flexibilidade no ambiente de trabalho e suporte emocional.

Enquadramento legal: reconhecida como deficiência quando resulta em limitações significativas na funcionalidade diária ou profissional.

Diabetes tipo 1

O diabetes tipo 1 é uma condição crônica autoimune na qual o sistema imunológico ataca as células beta do pâncreas, responsáveis pela produção de insulina, um hormônio essencial para controlar os níveis de glicose no sangue. Isso resulta em uma deficiência total ou quase total de insulina, exigindo a administração externa do hormônio para sobrevivência. Esse tipo de diabetes geralmente se manifesta na infância ou adolescência, mas pode ocorrer em qualquer idade.

Sinais e sintomas: polidipsia, poliúria, perda de peso inexplicada e cetoacidose são sintomas comuns.

Adaptações necessárias: acesso a insumos médicos, dietas personalizadas e suporte educacional e ocupacional.

Enquadramento legal: pode ser reconhecido como deficiência quando resulta em limitações funcionais (projeto de lei a reconhecendo como deficiência está aguardando sanção presidencial).

Dislexia

A dislexia é um transtorno específico da aprendizagem de origem neurobiológica, caracterizado por dificuldades no reconhecimento preciso e fluente das palavras, na decodificação e na ortografia. Essas dificuldades resultam de um déficit no componente fonológico da linguagem. Sintomas: dificuldades com leitura e escrita, confusão entre letras semelhantes e lentidão na leitura.

Adaptações necessárias: uso de tecnologias assistivas, adaptações pedagógicas e avaliações diferenciadas.

Enquadramento legal: pode ser reconhecida como deficiência se resultar em barreiras à participação plena e efetiva na sociedade.

Doença Celíaca

A doença celíaca é uma condição autoimune desencadeada pela ingestão de glúten, uma proteína encontrada no trigo, centeio e cevada. Em pessoas geneticamente predispostas, o consumo de glúten provoca uma resposta imunológica que danifica o revestimento do intestino delgado, comprometendo a absorção de nutrientes essenciais.

Sinais e sintomas: diarreia crônica, dor abdominal e inchaço; perda de peso inexplicada; deficiências nutricionais, como anemia e osteoporose; sintomas extra intestinais, como fadiga, erupções cutâneas e alterações no humor.

Adaptações necessárias: dieta rigorosa isenta de glúten, com suporte nutricional adequado; acesso a alimentos específicos para celíacos e rótulos claros nos produtos alimentícios.

Enquadramento legal: não é automaticamente considerada uma deficiência, mas pode ser reconhecida em casos de complicações graves que resultem em limitações funcionais significativas.

Endometriose

A endometriose é uma condição inflamatória crônica em que tecido semelhante ao endométrio cresce fora do útero, causando dor e infertilidade.

Sinais e sintomas: dismenorreia, dor pélvica crônica e alterações intestinais ou urinárias.

Adaptações necessárias: flexibilidade no trabalho e suporte terapêutico.

Enquadramento Legal: pode ser considerada deficiência em casos graves com limitações significativas.

Fibromialgia

A fibromialgia é uma condição crônica caracterizada por dor musculoesquelética difusa, fadiga e distúrbios do sono.

Sintomas: dor generalizada, rigidez muscular e ‘névoa cerebral’.

Adaptações necessárias: acesso a terapias multidisciplinares e modificações no ambiente de trabalho.

Enquadramento Legal: pode ser reconhecida como deficiência quando limita significativamente a funcionalidade.

HIV

O HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana) é um retrovírus que ataca o sistema imunológico, especificamente as células CD4, responsáveis por coordenar a resposta imunológica do organismo. Quando não tratado, pode levar à AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida), estágio avançado da infecção.

Infecções oportunistas: Tuberculose, toxoplasmose e candidíase são comuns em estágios avançados.

Adaptações Necessárias: garantia de acesso ao tratamento antirretroviral e suporte psicológico.

Enquadramento legal: reconhecido como deficiência no Brasil, assegurando direitos previdenciários e trabalhistas.

Múltiplas deficiências

As múltiplas deficiências referem-se à coexistência de duas ou mais deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais em uma pessoa. Essa combinação pode resultar em desafios adicionais relacionados à funcionalidade, adaptação social e acessibilidade.

Exemplos: visão subnormal e TDAH; autismo (TEA), TDAH e visão monocular; fibromialgia associada a depressão crônica.

Adaptações necessárias: estratégias abrangentes e coordenadas de apoio, incluindo tecnologias assistivas, acompanhamento médico multidisciplinar e suporte emocional.

Perda auditiva bilateral parcial

A perda auditiva parcial bilateral ocorre quando há uma redução na capacidade de ouvir em ambos os ouvidos, mas sem perda completa da audição. Essa condição pode variar de leve a severa e impacta a comunicação e a percepção de sons do ambiente.

Sintomas: dificuldade em compreender conversas, necessidade de aumentar o volume de dispositivos eletrônicos, zumbido e sensação de abafamento.

Adaptações necessárias: uso de aparelhos auditivos, tecnologias assistivas e ajustes no ambiente de trabalho.

Enquadramento legal: reconhecida como deficiência dependendo do grau de comprometimento.

Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR)

A PAIR é um tipo de deficiência auditiva causada pela exposição prolongada ou repetitiva a níveis elevados de ruído, ou pela exposição súbita a ruídos muito intensos. Esse tipo de perda é irreversível, mas prevenível, e resulta em danos às células ciliadas do ouvido interno, responsáveis por captar o som.

Sintomas: zumbido, dificuldade em ouvir sons agudos e compreensão de fala em ambientes ruidosos.

Adaptações necessárias: uso de aparelhos auditivos e proteção no trabalho.

Enquadramento legal: reconhecida como deficiência dependendo do grau de comprometimento auditivo.

Perda auditiva unilateral

A perda auditiva unilateral ocorre quando há uma redução parcial ou total da audição em apenas um dos ouvidos, enquanto o outro permanece com audição normal. Isso pode causar dificuldades específicas, como localizar sons no espaço e compreender falas em ambientes ruidosos.

Sintomas: dificuldade em localizar a origem dos sons, sensação de som vindo de um lado e cansaço auditivo no ouvido funcional.

Adaptações necessárias: aparelhos auditivos, sistemas CROS e tecnologias assistivas.

Enquadramento legal: pode ser considerada deficiência dependendo do impacto funcional.

PL 2687/2022

O Projeto de Lei nº 2.687/2022, que classifica o diabetes mellitus tipo 1 (DM1) como deficiência para todos os efeitos legais no Brasil, foi aprovado pelo Senado Federal em 18 de dezembro de 2024 e segue para sanção presidencial. A medida visa assegurar direitos e combater desigualdades enfrentadas por indivíduos com diabetes tipo 1, que necessitam de administração contínua de insulina para sobreviver.

Impactos: acesso a benefícios previdenciários, isenção de impostos e inclusão em cotas.

TDAH

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por sintomas persistentes de desatenção, hiperatividade e/ou impulsividade. Esses sintomas interferem significativamente na funcionalidade da pessoa em diversos contextos, como no trabalho, escola ou relações sociais.

Tipos de TDAH: predominantemente desatento.; predominantemente hiperativo/impulsivo; apresentação combinada.

Comorbidades: ansiedade, depressão e dificuldades de aprendizagem.

Adaptações necessárias: intervenções pedagógicas, apoio psicológico e planejamento estruturado de atividades.

Enquadramento legal: reconhecido como deficiência quando causa barreiras significativas na funcionalidade social e educacional.

Transtorno do Espectro Autista (TEA)

O TEA é um distúrbio do neurodesenvolvimento caracterizado por alterações em dois domínios principais: déficits persistentes na comunicação e interação social e padrões restritos e

repetitivos de comportamentos, interesses ou atividades. O TEA é um espectro porque inclui pessoas com diferentes graus de comprometimento, desde indivíduos com dificuldades severas até aqueles altamente funcionais.

Classificação do TEA:

- Nível 1 (Leve): necessita de pouco suporte.
- Nível 2 (Moderado): necessita de suporte substancial.
- Nível 3 (Grave): necessita de suporte muito substancial.

Sinais sensoriais: hipersensibilidade a estímulos como sons e luzes é comum.

Adaptações necessárias: acesso a terapias específicas, suporte educacional e ajustes no ambiente de trabalho.

Enquadramento legal: reconhecido como deficiência no Brasil, garantindo direitos educacionais e previdenciários.

Visão monocular

A visão monocular ocorre quando uma pessoa possui visão funcional em apenas um olho. Isso pode causar alterações na percepção de profundidade, distância e campo visual, além de dificuldades em algumas atividades cotidianas.

Sintomas: perda da visão periférica no lado afetado, dificuldade em localizar objetos e sensação de cansaço visual no olho funcional.

Adaptações necessárias: uso de óculos de proteção, tecnologias assistivas e ajustes no ambiente de trabalho.

Enquadramento legal: reconhecida como deficiência no Brasil, garantindo direitos previstos no Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Visão subnormal

A visão subnormal, também conhecida como baixa visão, é uma condição caracterizada por uma redução significativa da capacidade visual, mesmo após tratamento clínico ou correção óptica. Interfere na realização de atividades diárias e pode ser causada por doenças como glaucoma, retinopatia diabética e degeneração macular.

Sintomas: dificuldade em enxergar detalhes, redução no campo visual e sensibilidade à luz.

Adaptações necessárias: uso de lupas, tecnologias assistivas e materiais de alto contraste.

Enquadramento legal: reconhecida como deficiência no Brasil, garantindo direitos como acessibilidade e adaptações educacionais.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: ENTRE O SILÊNCIO QUE REVELA E A REVELAÇÃO QUE SILENCIA: A GESTÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIAS INVISÍVEIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA.

NOME DO PESQUISADOR PRINCIPAL: DAVI SAMPAIO MARQUES, MSc.

INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Você está sendo convidado(a) por Davi Sampaio Marques a participar de uma pesquisa intitulada ENTRE O SILÊNCIO QUE REVELA E A REVELAÇÃO QUE SILENCIA: A GESTÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIAS INVISÍVEIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA, que aborda o tema sobre as Deficiências invisíveis. Sua participação é importante, porém, você não deve participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo e faça qualquer pergunta que desejar, para que todos os procedimentos desta pesquisa sejam esclarecidos.

A pesquisa será conduzida por uma equipe de pesquisadores da Universidade Federal do Ceará. Esta página e as próximas contêm informações sobre a sua participação no estudo. A participação no estudo é voluntária e depende exclusivamente da sua vontade e você está livre para retirar-se do mesmo a qualquer momento. O termo de consentimento livre e esclarecido é um documento para explicar o que será realizado durante o estudo. Caso você concorde e forneça seu consentimento formal por meio de sua assinatura, você poderá participar do estudo.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA E SEUS OBJETIVOS

O objetivo dessa pesquisa compreender como ocorre a gestão da identidade profissional de servidores com deficiências invisíveis em uma universidade pública. As deficiências invisíveis são aquelas deficiências que não são aparentes num primeiro momento e que podem permanecer ocultas por quem as possui, caso o indivíduo opte por não as revelar no seu local de trabalho. Dentre exemplos de tais deficiências temos: deficiências que afetam seus sentidos; doenças que atinjam o sistema imunológico; condições de saúde crônicas, dores articulares crônicas, artrite reumatoide, transtorno de Hiperatividade e Déficit de Atenção (TDAH) ou outros desafios de aprendizagem ou condições psicológicas que necessitam de tratamento.

Assim, estamos convidando você para participar desta pesquisa, que consistirá em participar de uma entrevista, com algumas perguntas sobre você, sua condição de saúde, seu trabalho, se você optou por revelar ou ocultar no ambiente de trabalho e como foi esse processo e como foi

o seu processo de inclusão no trabalho e os impactos dessa realidade na sua identidade profissional.

A entrevista terá a duração média de 40 minutos e será gravada para posterior transcrição e análise de seu conteúdo. Esclarecemos que você não é obrigado(a) a participar e mesmo que concorde poderá desistir a qualquer momento. Sua recusa não trará prejuízos em relação a sua participação em outras pesquisas e nem trará prejuízos ao seu ambiente de trabalho.

TEREI ALGUM BENEFÍCIO?

A sua participação trará como benefício contribuir para a melhoria do processo de formação da identidade profissional, a estruturação de um ambiente mais adaptado, diverso e inclusivo nas Universidades públicas.

Você não receberá nenhum pagamento pela participação, mas se precisar gastar algum dinheiro para completar a sua participação na pesquisa, a coordenação do estudo pagará essas despesas. Reforçamos que, de maneira geral, a sua participação no estudo não acarretará custos para você. As informações que você der serão utilizadas somente nesta pesquisa, garantimos o total sigilo das suas respostas e em momento algum você será identificado(a).

QUAIS OS POSSÍVEIS RISCOS E DESCONFORTOS?

A participação na pesquisa não oferece riscos diretos à sua saúde física, porém você poderá sentir desconforto ou cansaço devido ao tempo de duração da entrevista, ou ainda constrangimento por terem que expressar informações sobre sua deficiência e seu processo de adaptação no ambiente de trabalho. Para minimizar esses desconfortos ou constrangimentos, nós reforçamos que podemos suspender a entrevista se assim desejarem ou reprogramar a entrevista para outro momento. Podemos inclusive lhe orientar onde buscar atendimentos especializados. Reforçamos também que garantimos o sigilo e a confidencialidade das informações pessoais fornecidas.

Pode haver o risco de você se sentir constrangido ou envergonhado com alguma pergunta realizada durante a entrevista com o pesquisador, mas a equipe terá todo cuidado para que você se sinta confortável e respeitará o seu tempo e o que você deseja falar sobre o assunto.

QUANTO TEMPO EU TENHO PARA PENSAR SOBRE FAZER OU NÃO PARTE DO ESTUDO?

Você pode usar o tempo que achar necessário para se decidir. Após ler estas informações e tirar as dúvidas com um dos pesquisadores responsáveis pelo estudo, recomenda-se que pense cuidadosamente se quer ou não participar. Seu consentimento deve ser obtido de forma livre, por sua própria decisão e em nenhum momento deve sofrer influência do pesquisador responsável pelo estudo ou outro membro da equipe de pesquisa.

O QUE ACONTECERÁ SE EU NÃO QUISER PARTICIPAR DO ESTUDO?

Nada. Você continuará no seu ambiente de trabalho e não haverá prejuízos na sua negativa. Você não renunciará a seus direitos legais ao assinar este termo de consentimento.

POSSO DESISTIR DO ESTUDO A QUALQUER MOMENTO?

Sim, você é totalmente livre para desistir de participar em qualquer momento do estudo, não devendo temer quaisquer consequências negativas.

COMO AS INFORMAÇÕES SOBRE MIM SERÃO PROTEGIDAS PARA MANTER MINHA PRIVACIDADE?

De acordo com as leis brasileiras, seus registros pessoais relacionados ao estudo serão mantidos sob o máximo sigilo permitido. Você somente será identificado por um código específico. Somente o pesquisador do estudo, a equipe do estudo poderá ter acesso às suas informações, garantindo dessa forma a confidencialidade dos seus dados.

Toda a informação obtida a partir da sua participação neste estudo será tratada de forma confidencial, ficando sua identidade, sob todas as hipóteses, mantida em sigilo.

CONTATOS E PERGUNTAS

Esta pesquisa foi submetida e aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Ceará e está de acordo com as normas do Conselho Nacional de Saúde (Resolução 466/12 e 510/16) que assegura proteção aos participantes da pesquisa envolvidos em pesquisas em seres humanos.

Se você tiver quaisquer dúvidas sobre os seus direitos como participante da pesquisa ou sobre a ética do estudo, favor contatar o Comitê de Ética em Pesquisa citado abaixo:

Comitê de Ética em Pesquisa (COMEPE) da Universidade Federal do Ceará

Endereço: Rua Cel. Nunes de Melo, 1000 – Rodolfo Teófilo

Telefone (85) 3366-8344, horário de atendimento 2ª às 6ª feiras das 8h00 às 12h00.

CONSENTIMENTO FINAL DO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Declaro ter lido cuidadosamente este termo de consentimento livre e esclarecido, e ter sido informado pelo investigador abaixo assinado a respeito do tipo, objetivo e curso de estudo, bem como das possíveis vantagens, desvantagens e riscos previstos.

Declaro que não fiquei com nenhuma dúvida e que o presente termo representa minha vontade, sendo certo que não estou assinando enganado(a), iludido(a), com falsa ideia, ou com intenção de prejudicar outras pessoas. Declaro, ainda, que não estou assinando este termo sob pressão física ou psicológica; que não estou assinando sob ameaça e que, com a assinatura deste termo, não tenho a intenção de esconder ou fingir a participação nesse estudo.

Minha participação é absolutamente voluntária. Eu posso deixar o estudo a qualquer momento sem que eu sofra quaisquer desvantagens ou consequências negativas.

Ficou claro para mim o objetivo do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Eu recebi uma via deste termo de consentimento livre e esclarecido, li e o entendi perfeitamente, não tendo mais perguntas a fazer nesse momento.

Assumo exclusiva responsabilidade pela veracidade do conteúdo de todas as informações por mim prestadas neste termo. Ao assinar este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, eu não renunciei qualquer direito legal que eu venha a ter ao participar deste Estudo.

Concordo, desta forma, em participar deste estudo.

Endereço do (s, as) responsável(is) pela pesquisa:

Nome: Davi Sampaio Marques

Instituição: Universidade Federal do Ceará – UFC – Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria

Endereço: Avenida da Universidade, 2431. Benfica. Fortaleza/CE. CEP 60020-180

Telefone para contato: (85) 99959-4717

ATENÇÃO: Se você tiver alguma consideração ou dúvida, sobre a sua participação na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFC/PROPESQ – Rua Coronel Nunes de Melo, 1000 - Rodolfo Teófilo, fone: 3366-8344/46. (Horário: 08:00-12:00 horas de segunda a sexta-feira).

O CEP/UFC/PROPESQ é a instância da Universidade Federal do Ceará responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos.

Nome do participante da pesquisa

Assinatura do participante da pesquisa

Data da assinatura

PESQUISADOR QUE OBTVEVE O CONSENTIMENTO

Expliquei o desenho e o propósito desta pesquisa ao participante acima mencionado, respondi às suas perguntas e obtive o consentimento voluntário para participação. Confirmo que atendi às exigências da resolução 466 /2012, durante o processo de obtenção de consentimento voluntário do participante para esta pesquisa.

Nome do pesquisador em letra de forma

Assinatura do pesquisador

Data da assinatura

APÊNDICE B - Roteiro de entrevista semiestruturado aplicado às pessoas com deficiências invisíveis que trabalham em uma universidade pública.

Parte I – Dados sociodemográficos do entrevistado

1. Dados da Entrevista: Data da entrevista:

Duração (tempo de gravação):

2. Dados do Entrevistado

2.1 Iniciais:

2.2 Sexo: 1. () Masculino 2. () Feminino

2.3 Idade:

2.4 Estado civil:

2.5 Grau de Escolaridade:

2.6. Com quem reside?

2.7 Nível de responsabilidade financeira sobre a casa:

() É responsável por todo o orçamento doméstico.

() É parcialmente responsável pelo orçamento doméstico.

() Não tem responsabilidades sobre o orçamento doméstico, utilizando o salário somente para despesas pessoais.

3. Informações relativas ao cargo/profissão

3.1 Cargo:

3.2 Possui cargo em comissão ou cargo de chefia?

3.3 Função que exerce atualmente:

3.4 Área de atuação:

3.5 Formação profissional

3.6. Há quanto tempo trabalha na Universidade? Qual setor? Já trabalhou em outros setores?

Se sim, quais?

4. Tipo de deficiência:

4.1 Possui alguma deficiência invisível (ou que considera que pode ser ocultada no seu ambiente de trabalho?

() Sim. Qual(is):

4.2 Há quanto tempo possui essa(s) deficiência(s)?

Parte II – Dados relativos aos construtos teóricos da pesquisa

5. Deficiências ocultas:

- 5.1 Como e quando descobriu a(s) sua(s) deficiência(s)?
- 5.2 Ela(s) afeta(m) sua autonomia e independência de alguma forma? Se sim, de que forma?
- 5.3 Ela(s) exige(m) acomodações para a realização do seu trabalho? Se sim, quais?

6. Identidade profissional:

- 6.1 O que fez com que buscasse trabalhar na universidade?
- 6.2 Como se sente na realização das atividades de seu trabalho? Que situações e contexto da sua atuação na universidade fazem com que você se sinta semelhante ou diferente em relação aos demais?
- 6.3 Como percebe que sua deficiência é abordada no contexto de seu trabalho na universidade?
- 6.4 Que mudanças o seu contexto profissional é capaz de realizar na sua percepção em torno da forma como percebe sua atuação profissional?

7. Aspectos da revelação ou ocultação da identidade invisível no ambiente de trabalho

- 7.1 Como avalia sua atual condição de saúde e seus impactos na sua atuação profissional?
- 7.2 Como você avalia as regras e as leis em relação à identidade de pessoas com deficiências (invisíveis) na universidade?
- 7.3 De que forma as relações com os outros no seu exercício profissional influenciam na sua percepção sobre você?
- 7.4 Que aspectos fazem com que você opte por revelar ou ocultar a sua identidade enquanto uma pessoa com deficiência invisível no seu ambiente de trabalho?
- 7.5 Em relação a experiências de revelação ou de ocultação de sua identidade no trabalho, de que forma tais situações relacionam-se com a sua atuação profissional?
- 7.6 O que sente quando presencia outras pessoas divulgando suas deficiências ou doenças no contexto de trabalho?
- 7.7 Percebe se houve necessidades de mudanças em você a partir das experiências relatadas até então no contexto de sua atuação na universidade?