

ENTRE BARREIRAS E PERTENCIMENTO: A EXPERIÊNCIA DESERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSM

Bianca Spode Beltrame¹;

¹Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS.

<http://lattes.cnpq.br/8895598434147928>

Maria Beatriz Rodrigues².

²Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRS), Porto Alegre, RS.

<http://lattes.cnpq.br/6210892207375596>

ÁREA TEMÁTICA: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

RESUMO: Este estudo analisa as relações de trabalho de servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com ênfase nas práticas inclusivas de gestão de pessoas. A pesquisa teve como objetivo compreender as dinâmicas laborais vivenciadas por esses servidores, considerando aspectos relacionados à acessibilidade, inclusão, capacitismo, saúde e significado do trabalho. A investigação fundamenta-se na compreensão da deficiência como fenômeno social e multidimensional, reconhecendo que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência não se restringem às limitações individuais, mas decorrem também de estruturas organizacionais, culturais e atitudinais. Metodologicamente, trata-se de um estudo de caso de abordagem quali-quantitativa, realizado por meio de questionários aplicados a servidores com deficiência, entrevistas semiestruturadas e análise documental de normativas institucionais e legislações sobre inclusão. Os resultados evidenciaram a permanência de barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais, além da presença de capacitismo estrutural nas relações de trabalho. Observou-se também que o trabalho possui papel ambíguo, podendo representar tanto pertencimento, autonomia e realização profissional quanto sofrimento e desgaste físico e emocional. Conclui-se que a promoção da inclusão exige ações institucionais contínuas, políticas de acessibilidade e processos de sensibilização organizacional capazes de fortalecer ambientes laborais mais equitativos e humanizados.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Capacitismo. Relações de Trabalho.

BETWEEN BARRIERS AND BELONGING: THE EXPERIENCE OF EMPLOYEES WITH DISABILITIES AT UFSM

ABSTRACT: This study analyzes the work relationships of employees with disabilities at the Federal University of Santa Maria (UFSM), with an emphasis on inclusive human resource management practices. The research aimed to understand the work dynamics experienced by these employees, considering aspects related to accessibility, inclusion, ableism, health, and the meaning of work. The investigation is grounded in the understanding of disability as a social and multidimensional phenomenon, recognizing that the barriers faced by people with disabilities are not limited to individual impairments, but also stem from organizational, cultural, and attitudinal structures. Methodologically, this is a qualitative-quantitative case study, conducted through questionnaires administered to employees with disabilities, semi-structured interviews, and documentary analysis of institutional regulations and legislation concerning inclusion. The results revealed the persistence of architectural, communicational, and attitudinal barriers, as well as the presence of structural ableism in workplace relationships. It was also observed that work plays an ambiguous role, representing both belonging, autonomy, and professional fulfillment, as well as suffering and physical and emotional strain. It is concluded that promoting inclusion requires continuous institutional actions, accessibility policies, and organizational awareness processes capable of fostering more equitable and humanized work environments.

KEYWORDS: Inclusion. Ableism. Labour Relations.

INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho, saúde e qualidade de vida tem sido amplamente debatida nas últimas décadas, especialmente diante das transformações contemporâneas no mundo do trabalho. O trabalho não se limita à geração de renda, configurando-se também como elemento central para a construção da identidade social, do pertencimento e da realização pessoal. Nesse contexto, a discussão sobre diversidade nas organizações ganhou relevância, ampliando o debate sobre a inclusão de grupos historicamente marginalizados.

Entre esses grupos, destacam-se as pessoas com deficiência (PCD), que ainda enfrentam barreiras físicas, sociais e atitudinais que dificultam sua plena participação nos ambientes organizacionais. A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho não deve ser compreendida apenas como cumprimento legal, mas como compromisso ético e social voltado à construção de ambientes mais acessíveis, equitativos e democráticos.

Historicamente, a deficiência foi compreendida a partir de diferentes modelos teóricos. O modelo médico interpretava a deficiência como problema individual e patológico, centrado na limitação corporal e na necessidade de cura (Oliver, 1990). Em contraposição, o modelo social passou a compreender a deficiência como resultado das barreiras impostas pela

sociedade, deslocando o foco da limitação individual para as estruturas sociais excludentes (Shakespeare, 2013). Defendeu-se também o modelo místico, pelo qual a deficiência é frequentemente interpretada como um castigo divino, um sinal de desagrado dos deuses, ou ainda uma provação destinada a fortalecer o caráter de quem a vive (Diniz, 2007).

Posteriormente, abordagens como o modelo biopsicossocial (Almeida; Brito, 2018), atualmente o mais utilizado, ampliaram essa compreensão, reconhecendo a interação entre fatores biológicos, psicológicos e sociais. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001), é fundamentada nessa perspectiva e representa um marco importante ao considerar elementos como funções corporais, atividades e participação social.

Apesar dos avanços legais e conceituais relacionados à inclusão, ainda persistem práticas capacitistas nos ambientes de trabalho. O capacitismo constitui um sistema de opressão baseado na valorização de corpos e habilidades considerados “normais”, produzindo desigualdades e exclusões nas relações laborais (Davis, 1995; 2013). Esse fenômeno manifesta-se tanto de maneira explícita quanto velada, influenciando oportunidades de desenvolvimento, relações interpessoais e condições de permanência no trabalho (Barros; Silva, 2025).

No contexto das universidades públicas, a discussão sobre inclusão torna-se ainda mais relevante, considerando o papel dessas instituições na formação social e na promoção de políticas públicas inclusivas. A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), enquanto instituição pública de ensino superior, constitui um espaço estratégico para analisar as experiências de servidores com deficiência e compreender os desafios relacionados à acessibilidade e às práticas de gestão de pessoas.

Assim, este estudo busca discutir as relações de trabalho de servidores com deficiência na UFSM, considerando aspectos relacionados à acessibilidade, inclusão, saúde, acolhimento institucional e capacitismo.

OBJETIVO

Analisar as práticas inclusivas de gestão de pessoas e as relações de trabalho vivenciadas por servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), considerando aspectos relacionados à acessibilidade, acolhimento institucional, capacitismo, saúde e significado do trabalho.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso de abordagem quali-quantitativa, realizado na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, voltada à compreensão das relações de trabalho de servidores com

deficiência e à proposição de reflexões sobre práticas inclusivas de gestão de pessoas.

Em relação aos objetivos, a pesquisa possui caráter descritivo e exploratório, buscando compreender as experiências vivenciadas pelos servidores com deficiência no ambiente institucional. Quanto aos procedimentos técnicos, foram utilizados questionários eletrônicos, entrevistas semiestruturadas e análise documental. Posteriormente, foi realizada a triangulação dos dados obtidos, com o objetivo de integrar e confrontar as diferentes fontes de evidência, ampliando a consistência analítica e a robustez dos resultados da pesquisa.

Na etapa quantitativa, aplicaram-se questionários a 66 servidores com deficiência vinculados à UFSM. Os instrumentos buscaram identificar percepções relacionadas à acessibilidade arquitetônica, comunicacional, instrumental/digital e atitudinal, além de aspectos relacionados à satisfação no trabalho, conhecimento sobre legislação e condições laborais.

Na etapa qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 30 servidores com deficiência. As entrevistas permitiram aprofundar questões relacionadas ao processo de ingresso na instituição, acolhimento, relações interpessoais, saúde, experiências de capacitismo e significado atribuído ao trabalho.

Também foi realizada análise documental de legislações sobre inclusão e acessibilidade, normativas institucionais, documentos administrativos e pesquisas relacionadas à diversidade na UFSM. A triangulação metodológica permitiu integrar os resultados quantitativos, qualitativos e documentais, proporcionando uma compreensão mais ampla sobre as práticas de inclusão e as relações de trabalho dos servidores com deficiência.

A pesquisa seguiu os princípios éticos aplicáveis às pesquisas com seres humanos, passando pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da UFSM, utilizando Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e garantindo confidencialidade aos participantes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados evidenciaram que, embora existam avanços legais e institucionais relacionados à inclusão, ainda persistem importantes barreiras estruturais, comunicacionais e atitudinais que impactam diretamente as relações de trabalho dos servidores com deficiência na UFSM (Beltrame, 2025).

No processo de ingresso na instituição, observou-se que a perícia médica e a lotação inicial frequentemente reproduzem perspectivas centradas no modelo médico da deficiência. Em muitos casos, os servidores relataram dificuldades relacionadas à ausência de planejamento institucional para acolhimento e adaptação do ambiente laboral. Também foram identificadas situações de desconhecimento sobre direitos relacionados à

acessibilidade e a falta de adaptações necessárias ao exercício profissional.

Em relação à acessibilidade arquitetônica, os participantes destacaram dificuldades de locomoção dentro dos *campi*, inadequação de sanitários, ausência de sinalização acessível e insuficiência de adaptações para pessoas com deficiência visual e mobilidade reduzida. Apesar de alguns setores apresentarem melhorias estruturais, a acessibilidade mostrou-se desigual entre diferentes espaços institucionais.

As relações interpessoais também emergiram como aspecto central nas experiências laborais. A acolhida de chefiadas e colegas foi apontada tanto como elemento facilitador da inclusão quanto como fator gerador de sofrimento. Em alguns casos, os servidores relataram apoio e sensibilidade por parte das equipes; em outros, identificaram resistência, invisibilização profissional e atitudes capacitistas.

O capacitismo apareceu de forma recorrente nos relatos dos participantes, manifestando-se por meio da subestimação das capacidades profissionais, estereótipos relacionados à deficiência e exclusão de oportunidades de desenvolvimento e de ascensão na carreira. Também foram identificadas situações de capacitismo velado, nas quais os servidores eram tratados de maneira paternalista ou tinham suas competências constantemente questionadas. Além disso, alguns servidores relataram ter sofrido assédio por causa de suas condições, configurando o assédio capacitista nas relações de trabalho (Beltrame, 2024).

Outro aspecto relevante refere-se à influência do trabalho na saúde dos servidores com deficiência. Os relatos indicaram que o ambiente laboral pode atuar tanto como espaço de pertencimento e realização quanto como fonte de desgaste físico e emocional. A sobrecarga de trabalho, a ausência de adaptações adequadas e os conflitos interpessoais foram apontados como fatores que afetam negativamente a saúde mental e a qualidade de vida.

Por outro lado, muitos participantes atribuíram ao trabalho um significado positivo, relacionado à autonomia, independência financeira, reconhecimento social e desenvolvimento pessoal. O trabalho foi compreendido como importante instrumento de inclusão social e construção da identidade, sendo frequentemente associado ao sentimento de utilidade, pertencimento e valorização enquanto sujeito produtivo e participante da vida coletiva. Para diversos servidores, a inserção no trabalho representa mais do que estabilidade ou subsistência econômica, configurando-se como espaço de realização pessoal, ampliação das relações sociais e fortalecimento da autoestima. Os relatos evidenciaram que o ambiente laboral, quando acessível e acolhedor, pode favorecer a autonomia, o exercício da cidadania e a consolidação de trajetórias profissionais significativas, reforçando o papel do trabalho como elemento central na promoção da dignidade humana e da participação social das pessoas com deficiência.

Os resultados também demonstraram a necessidade de fortalecimento das políticas institucionais de treinamento e desenvolvimento voltadas à inclusão. Os participantes

destacaram a importância da sensibilização de gestores e colegas, da ampliação de tecnologias assistivas e da construção de práticas organizacionais mais humanizadas.

Entre as sugestões apresentadas pelos próprios servidores para a construção de uma universidade mais inclusiva, destacam-se a priorização da acessibilidade como princípio transversal à gestão institucional, abrangendo dimensões arquitetônicas, comunicacionais, instrumentais e atitudinais. Os participantes enfatizaram a necessidade de investimentos contínuos em infraestrutura física adequada, tecnologias assistivas e adaptações nos ambientes de trabalho, de modo a garantir condições equitativas de permanência e desempenho profissional. Também emergiu a importância da descentralização das ações de inclusão, evitando que a responsabilidade pela acessibilidade permaneça concentrada em setores específicos, e promovendo o comprometimento de diferentes unidades administrativas e chefias no enfrentamento das barreiras institucionais. Outro aspecto amplamente ressaltado foi a escuta ativa das próprias pessoas com deficiência, reconhecendo seu protagonismo na formulação de políticas e soluções institucionais, em consonância com o princípio de que nenhuma decisão sobre inclusão deve ser tomada sem a participação direta dos sujeitos envolvidos. Além disso, os relatos apontaram para a necessidade de políticas institucionais permanentes voltadas à sensibilização e capacitação de gestores e equipes, ao fortalecimento de práticas de acolhimento e à construção de uma cultura organizacional mais humanizada, inclusiva e comprometida com a diversidade.

Nesse contexto, a pesquisa também propõe reflexões sobre o conceito de assédio capacitista, compreendido como forma específica de violência relacionada à discriminação contra pessoas com deficiência no ambiente laboral. Tal fenômeno compromete não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também suas oportunidades de desenvolvimento e permanência profissional.

A análise integrada dos dados evidencia que a inclusão de pessoas com deficiência não pode ser reduzida ao cumprimento de exigências legais ou à adoção pontual de adaptações físicas. A construção de ambientes laborais inclusivos exige mudanças culturais, revisão de práticas organizacionais e fortalecimento de políticas institucionais comprometidas com equidade e justiça social.

A triangulação dos dados permitiu identificar que os desafios vivenciados pelos servidores com deficiência na UFSM não se manifestam de forma isolada, mas de maneira interdependente, articulando barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais e organizacionais. Nesse sentido, a análise integrada evidenciou que fragilidades no processo de acolhimento institucional, ausência de planejamento para adaptação dos postos de trabalho e desconhecimento, por parte de gestores e equipes, acerca das necessidades específicas desses servidores contribuem para a reprodução de práticas excludentes. Tal cenário demonstra que a inclusão institucional não depende exclusivamente da eliminação de barreiras arquitetônicas, mas da construção de uma cultura organizacional comprometida com acessibilidade, equidade e reconhecimento da diversidade humana.

Adicionalmente, os resultados reforçaram que a experiência laboral dos servidores com deficiência é atravessada por uma dualidade significativa: ao mesmo tempo em que o trabalho representa autonomia, pertencimento, reconhecimento social e realização profissional, também pode constituir espaço de sofrimento, desgaste físico e emocional, especialmente quando permeado por capacitismo, invisibilização profissional e ausência de suporte institucional adequado. Essa ambivalência evidencia que a efetivação de práticas inclusivas exige uma atuação institucional contínua e sistêmica, envolvendo não apenas adequações estruturais, mas também políticas permanentes de sensibilização, capacitação e gestão de pessoas orientadas à promoção de ambientes laborais mais humanizados e inclusivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu compreender aspectos relevantes das relações de trabalho de servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria, evidenciando avanços institucionais, mas também importantes desafios relacionados à acessibilidade e à inclusão.

Os resultados demonstraram que as barreiras enfrentadas pelos servidores ultrapassam questões estruturais, envolvendo também dimensões simbólicas, culturais e atitudinais. O capacitismo mostrou-se presente nas relações organizacionais, impactando oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento profissional e saúde dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, o estudo evidenciou que o trabalho possui papel significativo na construção da autonomia, do pertencimento e da realização pessoal das pessoas com deficiência. Dessa forma, promover ambientes laborais acessíveis e inclusivos representa não apenas uma obrigação legal, mas também um compromisso ético com a valorização da diversidade humana.

Além disso, os achados evidenciam que a inclusão institucional não pode ser compreendida como um processo pontual ou restrito ao cumprimento formal de exigências legais, mas como uma construção contínua que demanda transformação cultural, revisão de práticas organizacionais e comprometimento efetivo da gestão. A permanência de barreiras e experiências de capacitismo demonstra que a simples presença de servidores com deficiência no ambiente institucional não garante inclusão substantiva, sendo necessário avançar na consolidação de políticas que promovam não apenas acesso, mas também permanência qualificada, desenvolvimento profissional e condições dignas de trabalho.

Destaca-se, ainda, a importância do protagonismo das próprias pessoas com deficiência na formulação, implementação e avaliação das políticas institucionais voltadas à inclusão, reconhecendo esses sujeitos como agentes centrais na construção de ambientes mais equitativos. A escuta ativa das experiências vividas pelos servidores mostrou-se elemento fundamental para identificar lacunas institucionais frequentemente invisibilizadas

pela gestão tradicional. Nesse sentido, a pesquisa reforça que práticas inclusivas efetivas devem ser construídas de forma participativa, intersetorial e permanente, incorporando a diversidade humana como valor organizacional e não como mera resposta normativa.

Conclui-se que a inclusão efetiva depende da implementação de políticas institucionais contínuas, capazes de articular acessibilidade física, comunicacional e atitudinal, além de ações de sensibilização e formação voltadas à gestão de pessoas. A construção de ambientes organizacionais mais inclusivos exige escuta ativa das pessoas com deficiência e participação desses sujeitos na formulação das políticas institucionais.

Assim, o estudo contribui para ampliar o debate sobre diversidade, inclusão e relações de trabalho no serviço público, oferecendo subsídios para a construção de práticas organizacionais mais equitativas, humanizadas e comprometidas com os direitos das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. G.; BRITO, L. Capacitismo e trabalho: uma análise crítica da exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n. 165, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/i/2018.v43/>. Acesso em 10 mai. 2026.

BELTRAME, B. S. Inclusão e acessibilidade de servidores com deficiência: reflexões sobre relações de trabalho e gestão de pessoas na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Porto Alegre: UFRGS, 2025. **Tese (Doutorado em Administração)**. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/294160>. Acesso em 13 mai. 2026.

BELTRAME, B. S. O assédio capacitista nas relações de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, Umuarama, v. 26, n. 2, p. 767-791, 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/381681343_O_ASSEDIO_CAPACITISTA_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO. Acesso em: 13 mai. 2026.

BARROS, J. M.; SILVA, Y. F. O. A escola e a (re)produção do capacitismo. **Quaestio-Revista de Estudos em Educação**, Sorocaba, v. 27, p. 1-14, 2025. Disponível em: <https://periodicos.uniso.br/quaestio/article/view/5353>. Acesso em: 05 mai. 2026.

DAVIS, L. J. **Enforcing normalcy**: Disability, deafness, and the body. Londres: Verso Books, 1995.

DAVIS, L. J. **The disability studies reader**. 4. ed. Abingdon: Routledge, 2013.

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

OLIVER, M. **The Politics of Disablement**: A Sociological Approach. Palgrave Macmillan, 1990. 168p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Funcionalidade**,

Incapacidade e Saúde - CIF. Genebra: OMS, 2001. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42407/9788531407840por.pdf?sequence=111>. Acesso em: 15 mai. 2026.

SHAKESPEARE, T. **Disability Rights and Wrongs Revisited**. Abingdon: Routledge, 2013. 296 p.