



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Carla Maehler

Capacitismo e trabalho: uma investigação da experiência profissional de servidores com
deficiência de uma Universidade Federal do sul do Brasil

Florianópolis
2023

Carla Maehler

Capacitismo e trabalho: uma investigação da experiência profissional de servidores com deficiência de uma Universidade Federal do sul do Brasil

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Psicologia Social e Cultura.

Orientadora: Profa. Dra. Marivete Gesser
Coorientadora: Dra. Luiza Teles Mascarenhas

Florianópolis
2023

Maehler, Carla

Capacitismo e trabalho : uma investigação da experiência profissional de servidores com deficiência de uma Universidade Federal do sul do Brasil / Carla Maehler ; orientador, Marivete Gesser, coorientador, Luiza Telles Mascarenhas, 2023.

117 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Capacitismo no trabalho. 3. Servidor público com deficiência. 4. Trabalhadores com deficiência. 5. Trabalho e pessoas com deficiência. I. Gesser, Marivete. II. Mascarenhas, Luiza Telles. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. IV. Título.

Carla Maehler

Capacitismo e trabalho: uma investigação da experiência profissional de servidores
com deficiência de uma Universidade Federal do sul do Brasil

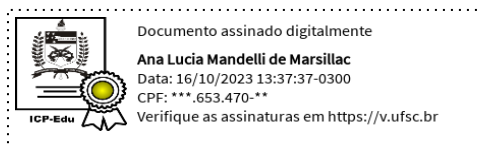
O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 15 de setembro de 2023, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Suzana da Rosa Tolfo, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina

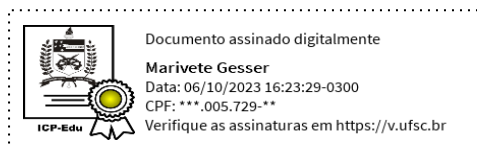
Juliana Cavalcante Marinho Paiva, Dra.
Consultoria em inclusão e diversidade

Karla Garcia Luiz, Dra.
Instituto Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestra em Psicologia Social e Cultura.



Coordenação do Programa de Pós-Graduação



Profa. Marivete Gesser, Dra.
Orientadora

Florianópolis, 2023

AGRADECIMENTOS

A jornada da escrita acadêmica foi repleta de avanços e entraves. A cada dificuldade, tive uma rede de apoio maravilhosa que me acolheu e estimulou às retomadas. Sem ela, não teria sido possível concluir esse projeto e serei eternamente grata por todos os momentos de apoio e compreensão.

À minha família, Gelusia, Marcia e Martin, por todo o cuidado e compreensão com os momentos de ausência.

Ao Guto, por toda parceria, paciência e aconchego ao longo desse percurso cheio de desafios da escrita.

À Mariana, minha irmã do coração, por todo o acolhimento e escuta nos momentos mais difíceis.

Aos colegas da Equipe Multiprofissional dos Servidores com Deficiência, por compartilhar as inquietações que me motivaram a continuar escrevendo.

À minha orientadora, Prof. Marivete, por ser um exemplo de pesquisadora comprometida e ética. Serei para sempre grata por todo respeito e confiança nos momentos de bloqueios na escrita.

A minha coorientadora, Luiza, por toda a atenção e contribuição na elaboração da dissertação.

As colegas NED, por toda inspiração, aprendizados e trocas que me apontaram caminhos para o desenvolvimento de uma pesquisa emancipatória.

Aos participantes da pesquisa que, gentilmente, compartilharam suas trajetórias e fizeram essa pesquisa ser possível.

*Quando isso tudo passar por nós
Não tenha medo de nada
Seremos porto seguro
E tudo que tarda não falha
Quando isso tudo passar por nós
Trazendo silêncio, ciladas
Pequenos lugares escuros
No decorrer da jornada
Quando absurdos tomarem voz
Não tenha medo de nada
Seremos gritos e cantos tantos, labareda alvorada
Quando esse surto hostil atroz
Se desmanchar nos pensares
Seremos seres possíveis
Apesar dos pesares
Nossa força em convergência
Alma aflora resistência
Contra fúria, coerência
Venha o que vier, não nos deterá
Venha o que vier, não nos deterá
Venha o que vier, não nos deterá
Venha o que vier, não nos deterá
Quando isso tudo passar por nós*

Fernando Anitelli / Danilo Souza

RESUMO

No Brasil, apesar das políticas de reserva de vagas em concursos públicos e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, as instituições frequentemente falham em assegurar condições efetivas de permanência para os servidores com deficiência, tornando evidente a persistência de barreiras que dificultam sua inclusão. Este estudo, conduzido em meio à incipiência de pesquisas focadas nas narrativas desses servidores, direcionou-se à compreensão de como o capacitismo molda as trajetórias profissionais dos servidores públicos com deficiência no contexto de uma universidade federal do sul do Brasil. Em consonância com referências teóricas provenientes dos estudos feministas da deficiência, da teoria aleijada e de uma perspectiva marxista do trabalho, a pesquisa adotou uma abordagem qualitativa exploratória. Utilizando entrevistas narrativas e um questionário sociodemográfico, informações foram coletadas e submetidas a uma análise temática. Dezesete servidores da instituição participaram da pesquisa. Os resultados desdobraram-se em dois artigos. O primeiro abordou os aspectos institucionais do capacitismo, examinando como a individualização da responsabilidade pelo acesso prejudica a experiência laboral dos servidores com deficiência. Revelou-se que a interação entre o capacitismo e o neoliberalismo resulta na perpetuação de ambientes inacessíveis, manifestados em processos burocráticos que impedem a adaptação dos espaços e na transferência de setores dos servidores com deficiência. Eles são obrigados a lutar pelo acesso individualmente, o que se traduz em uma busca exaustiva por mínimas garantias de acessibilidade. O segundo artigo centrou-se nas práticas anticapacitistas baseadas em uma ética do cuidado no contexto do trabalho dos servidores com deficiência. Este revelou que as práticas anticapacitistas, tanto institucionalizadas na legislação da carreira dos servidores quanto aquelas impulsionadas por colegas para adaptar os processos de trabalho, contribuem para a integração sustentável desses trabalhadores na organização. Em conclusão, esta pesquisa levanta reflexões para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas nas instituições federais de ensino superior, visando a criação de ambientes de trabalho efetivamente inclusivos, que reconheçam e valorizem as diversas corporalidades dos servidores. Este estudo também incita a reflexão sobre os impactos da ideologia neoliberal no setor público e no ensino superior, apontando para possíveis direções de pesquisa futuras. Ressalta-se a necessidade de ampliar essa investigação para outras universidades para identificar e analisar práticas institucionais que possam favorecer a inclusão dos servidores com deficiência.

Palavras-chave: Capacitismo; Pessoa com deficiência, servidor público; trabalho; práticas anticapacitistas.

ABSTRACT

In Brazil, despite policies regarding reserved vacancies in public competitions and the Brazilian Inclusion Law of People with Disability, institutions often fail to ensure effective conditions for the retention of employees with disabilities, making evident the persistence of barriers that hinder their inclusion. This study, conducted in the midst of the early stages of research focused on the narratives of these employees, aimed to understand how ableism shapes the professional trajectories of public servants with disabilities within the context of a federal university in southern Brazil. Aligned with theoretical references from Feminist Disability Studies, Crip Theory, and a Marxist perspective on labor, the research adopted an exploratory qualitative approach. Using narrative interviews and a sociodemographic questionnaire, information was collected and subjected to thematic analysis. Seventeen institution employees participated in the research. The results unfolded into two articles. The first addressed the institutional aspects of ableism, examining how the individualization of responsibility for access detrimentally affects the work experience of employees with disabilities. It was revealed that the interplay between ableism and neoliberalism results in the perpetuation of inaccessible environments, manifested in bureaucratic processes that hinder space adaptation and the reassignment of sectors for employees with disabilities. They are compelled to individually advocate for access, resulting in a strenuous pursuit of minimal accessibility guarantees. The second article focused on anti-ableism practices based on an ethic of care within the context of work for employees with disabilities. It was found that anti-ableism practices, both institutionalized within career legislation and those driven by colleagues to adapt work processes, contribute to the sustainable integration of these workers within the organization. In conclusion, this research raises reflections for the development of personnel management policies within federal higher education institutions, aiming to create effective inclusive work environments that recognize and value the diverse embodiments of employees. The study also prompts reflection on the impacts of neoliberal ideology in the public sector and higher education, pointing towards potential directions for future research. The need to expand this investigation to other universities to identify and analyze institutional practices that can favor the inclusion of employees with disabilities is emphasized.

Keywords: Ableism; Person with disability; Public servant; Work; Anti-ableism practices.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CEPSH	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CNS	Conselho Nacional de Saúde
EMAPCD	Equipe Multiprofissional de acompanhamento aos servidores com deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LBI	Lei Brasileira da Inclusão
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
PPGP	Programa de Pós-Graduação em Psicologia
PRODEGESP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TAE	Técnico-administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	11
2	INTRODUÇÃO	13
3	OBJETIVOS	20
3.1	OBJETIVO GERAL	20
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
4.1	CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA E A PERSPECTIVA DOS ESTUDOS FEMINISTAS DA DEFICIÊNCIA (<i>FEMINIST DISABILITY STUDIES</i>)	21
4.2	TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	26
4.3	INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO .	29
4.4	CAPACITISMO	32
4.5	LUTA ANTICAPACITISTA	37
4.6	ACESSO COLETIVO NO TRABALHO: FUTURO POSSÍVEL	38
5	PERCURSO METODOLÓGICO	41
5.1	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	41
5.2	ANÁLISE DAS NARRATIVAS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA .	42
5.3	CARACTERIZAÇÃO DO CONTEXTO E PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	43
5.3.1	Caracterização dos participantes da pesquisa.....	45
5.4	INSTRUMENTOS	47
5.4.1	Questionário sociodemográfico (APÊNDICE A)	47
5.4.2	Entrevista Narrativa	47
5.5	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	48
5.6	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS	48
5.7	PROCEDIMENTOS ÉTICOS	52
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO	53
6.1	ARTIGO 1	53
6.2	ARTIGO 2	75
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
	REFERÊNCIAS	95
	APÊNDICES	109
	APÊNDICE A – Questionário Sociodemográfico	109
	APÊNDICE B – Questão Imanente e Questões Examentes	110
	APÊNDICE C – Carta de apresentação a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	111
	APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido	113

1 APRESENTAÇÃO

A produção de conhecimento é guiada por um interesse do pesquisador e influenciada pelo contexto no qual é desenvolvida. Assim, começo esse texto, descrevendo meu local de fala e quais vivências me instigaram a entrar no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Sou uma mulher considerada branca no contexto em que vivo (sul do Brasil), cisgênero, sem deficiência, feminista, antirracista, anticapacitista, psicóloga e servidora pública. Essa descrição se faz necessária para entender de onde eu falo, uma pessoa que usufruiu de privilégios e que, de modo geral, não precisou enfrentar barreiras durante a trajetória acadêmica e profissional. Sendo uma pessoa sem deficiência pesquisando um tema referente à deficiência, tenho clareza do potencial silencializador da pesquisa científica e de como dependendo do desenho desta posso reforçar o processo de dominação que reifica as pessoas com deficiência, atribuindo-lhes o lugar do outro (Angelucci, Santos & Pedott, 2020). Nesse sentido, busquei desenvolver um projeto em que os sujeitos de pesquisa não fossem meros objetos de estudo e sim ativos no processo da pesquisa, assumindo um compromisso ético e político com a produção do conhecimento (Moraes, 2010, Moraes & Quadros, 2020).

Desde o início da minha graduação em psicologia na UFSC, meu interesse na temática do trabalho era evidente. Eu enxergava nesse campo de atuação um local extremamente relevante em que a psicologia poderia contribuir para melhoria das condições de trabalho. Afinal, se o trabalho é central na vida das pessoas e as que trabalham dedicam a maior parte do seu tempo às atividades laborais, eu acreditava que essa atividade deveria oferecer mais do que apenas um salário no final do mês, era necessário que os ambientes de trabalho pudessem possibilitar relações saudáveis, espaços agradáveis e permitir que o trabalhador se satisfizesse por meio do trabalho. Assim, foquei minha formação na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, na qual cursei várias disciplinas optativas, fui monitora e participei de um projeto de pesquisa e recebi uma bolsa de iniciação científica com a Professora Suzana da Rosa Tolfo, que gentilmente me acolheu e me apresentou um mundo de autores que debatiam a centralidade do trabalho e a relação dialética entre sujeito e o trabalho, focando na constituição da subjetividade dos trabalhadores. Nessa época, pesquisei sobre assédio moral e o papel dos sindicatos, o que me instigou a refletir sobre a influência das políticas públicas e características das organizações nos processos de exclusão e discriminação dos trabalhadores.

Atualmente, trabalho como psicóloga em uma universidade do sul do Brasil onde desenvolvi a pesquisa. Eu integro a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos

Servidores com Deficiência (EMAPCD) e tenho a oportunidade de trabalhar com profissionais comprometidos com a garantia dos direitos dos servidores com deficiência. Nos atendimentos da equipe, deparei-me algumas vezes com discursos capacitistas de chefias que não se sentiam preparadas para receber servidores com deficiência na equipe e servidores que optavam por esconder a deficiência dos colegas para evitar ser alvo de discriminação.

Nesse contexto, senti novamente a necessidade de me qualificar para poder contribuir de maneira ética e atualizada com as demandas desse grupo de servidores, e tive a sorte de poder cursar a disciplina de Deficiência e Contemporaneidade que estava sendo ofertada pela Professora Marivete Gesser, no Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC. A disciplina teve grande impacto em minha atuação profissional, uma vez que levei constantemente as discussões de sala de aula para as reuniões de equipe, possibilitando mudanças significativas nos processos de trabalho. Em decorrência dessas vivências, ingressei no mestrado buscando compreender como o capacitismo afeta a garantia do direito ao trabalho para pessoas com deficiência, sua efetiva participação nos ambientes laborais e qual o custo pessoal disso.

Durante o percurso da presente pesquisa de mestrado, as entrevistas se revelaram como momentos profundos de conexão, em que as narrativas sobre as trajetórias profissionais dos participantes foram cuidadosamente tecidas. Cada entrevista foi uma oportunidade enriquecedora de diálogo e interação com os sujeitos da pesquisa, que contribuíram de forma essencial para a redefinição dos próprios objetivos deste estudo. A dinâmica das interações não foi apenas a de um observador distante do contexto pesquisado, mas a de uma experiência encarnada que me afetou profundamente, uma vez que, enquanto pesquisadora e servidora pública, sou implicada por ser parte desse ambiente laboral. Essa implicação influenciou a escolha das narrativas incorporadas nesta dissertação, bem como as experiências que os participantes se sentiram à vontade para compartilhar. Afinal, como aponta Moraes e Quadros (2020), narrar transcende o simples ato de recuperar memórias, é também criar realidades que povoarão o mundo. Nesse sentido, este estudo se apresenta como um encontro de narrativas e vivências, um entrelaçamento que reflete não apenas as trajetórias profissionais dos participantes, mas também minha própria jornada como pesquisadora e servidora pública.

2 INTRODUÇÃO

O Brasil enfrenta uma crise econômica que gera altos níveis de desemprego, porém, quando considerada a taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência, essa taxa fica ainda maior. Além disso, há uma participação concentrada das pessoas com deficiência em atividades precárias, descontínuas e informais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). Esse cenário é relevante, pois o trabalho constitui um dos aspectos mais importantes para a formação da identidade do ser humano como um ser social. Isso implica que, na sociedade atual, não estar inserido no mercado de trabalho significa estar impedido de participar de um espaço social relevante, não apenas para o convívio, como também para se ter acesso aos meios de sobrevivência.

Atualmente, boa parte da vida das pessoas depende do consumo de mercadorias e, para adquiri-las, a maioria da população precisa vender sua força de trabalho. As pessoas com deficiência também precisam se manter e, ainda enfrentar barreiras e discursos capacitistas que afirmam constantemente que elas são incapazes de trabalhar. Para além das barreiras encontradas nas instituições, é preciso romper a crença social que considera a pessoa com deficiência como improdutiva, como alguém que precisa de cuidados especiais e não possui condições para trabalhar. O trabalho, em alguns casos, é visto como uma forma de superação da deficiência, da suposta incapacidade das pessoas com deficiência e da suposição de improdutividade para a sociedade (Lima et al., 2013).

A deficiência, contudo, é uma experiência sociológica que acontece no encontro entre corpo fora do padrão e uma sociedade que, muitas vezes, não está preparada para acolher a diversidade. Ela faz parte da diversidade de corpos e, considerando que o envelhecimento produz condições de deficiência, é uma experiência a ser vivida pela população que atinge a velhice (Diniz, 2007, McRuer, 2006, Medeiros & Diniz, 2004). O entendimento social da deficiência variou ao longo da história, passando por dimensões descritivas e valorativas, estando sempre consonante ao contexto sócio-histórico-cultural específico (Amaral, 1998). Em decorrência da concepção de deficiência predominante em cada momento, as possibilidades de participação social oferecidas às pessoas com deficiência foram mudando, desde a exclusão social, merecimento de piedade e práticas assistencialistas e intervenções médicas à garantia dos direitos e eliminação de barreiras (Gesser et al., 2012).

A partir da luta dos movimentos sociais de pessoas com deficiência na década de 1970, surgiu o Modelo Social da Deficiência que entende a deficiência como social. Nele, evidencia-se o caráter relacional e sociopolítico do fenômeno, enfatizando que a deficiência não está na

pessoa com o corpo com impedimentos e sim na interação desta com o ambiente, sendo as barreiras encontradas os fatores que devem ser eliminados, pois estas dificultam a participação social das pessoas com deficiência (Diniz, 2007, Gesser et al., 2012).

Destaca-se que o modelo social foi aperfeiçoado por meio da entrada de teóricas feministas como Morris (2001), Garland-Thomson (2002) e Kittay (2011), que, ao considerarem a deficiência como uma forma de opressão, apontaram que a eliminação de todas as barreiras não seria suficiente para garantir a participação social de todas as pessoas. Assim, passaram a questionar os ideais modernos de independência, defendendo a interdependência como constitutiva de todas as relações e o cuidado como uma questão de justiça social e de direitos humanos (Mingus, 2017, Gesser et al., 2019, Nussbaum, 2010). Além disso, as estudiosas feministas sobre a deficiência também trazem contribuições ao modelo social ao considerarem questões de interseccionalidade da deficiência com outras formas de opressão¹, como raça, gênero e classe social e ao não negar a experiência da dor (Gesser, 2019, Taylor, 2017). Esses diferentes modelos citados serão explorados na fundamentação teórica, pois a coexistência entre eles impacta as relações sociais nos contextos de trabalho.

Atualmente, a definição de pessoa com deficiência prevista na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 [CDPD] (2009), coerente com o Modelo Social da Deficiência, considera

[...] pessoas com deficiência como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 [CDPD], art. 1).

Partindo dessa definição, cabe ressaltar que o Brasil conta com uma legislação avançada em relação à garantia de acesso ao emprego, como a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, conhecida como a Lei de Cotas, que assegura a reserva de vagas às pessoas com deficiência proporcional ao tamanho da organização nas empresas privadas e nas instituições públicas. Também se destaca a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a qual estabelece que o trabalho para as pessoas com deficiência deve ser de ‘livre’

¹ [Início de nota] Segundo Freire (1998), a opressão surge quando qualquer indivíduo, valendo-se de poder ou influência em busca de interesses pessoais, posição na sociedade ou status, desumaniza os outros, contribuindo para a manutenção da estrutura de dominação. [Fim de nota].

escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Através dessas duas leis, é possível verificar que o aparato jurídico brasileiro regulamenta a quantidade mínima de pessoas com deficiência e a forma como deve ser feita a inclusão delas no mercado de trabalho.

No âmbito do serviço público, apesar da existência de cotas em concursos públicos, as instituições não se configuram como ambientes verdadeiramente inclusivos, uma vez que não asseguram as condições necessárias para a permanência adequada dos servidores com deficiência. Aqueles que conseguem aprovação nos exames (considerando a inacessibilidade de tais avaliações para todos os tipos de deficiência) enfrentam obstáculos na efetivação do direito à adaptação razoável em seus locais de trabalho. Isso se desdobra em dificuldades na obtenção de ajustes que atendam às suas necessidades específicas, incluindo entraves burocráticos, tratamento discriminatório e, em certos contextos institucionais, falta de conhecimento acerca das demandas de servidores com deficiência. Estes últimos permanecem invisíveis, pois não há disponibilidade de dados relativos a essa parcela da força de trabalho (Deitos, 2020, Cunha, 2019, Santana & Santana, 2019, Sousa & Búrigo, 2019, Marques et al., 2017, Nunes et al., 2017, Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2021, Siqueira, 2020, Souza & Ferreira, 2019, Valadão Júnior et al., 2019).

Por outro lado, Paiva et al. (2015) e Lima et al. (2013) constataram que, para além dos aspectos financeiros e de necessidade de sobrevivência, o trabalho para os servidores com deficiência era uma fonte de prazer, reconhecimento e socialização. O emprego pode ser uma forma de inserção social e relação social que geram sentimentos de pertencimento, ajudando a romper os estereótipos sociais. A inclusão no trabalho possibilita que as pessoas que vivem isoladas ou restritas à família ampliem sua participação social e passem a se sentir integradas à sociedade. A ocupação das pessoas com deficiência em diferentes espaços da sociedade é indiscutivelmente importante, entretanto, Campbell (2009) e McRuer (2006, 2021) alertam sobre a necessidade de que essa inserção no trabalho e busca pela igualdade não seja apenas uma forma neoliberal que reforça o capacitismo.

Considerando que apenas 26% das pessoas com deficiência disponíveis para o mercado de trabalho estão empregadas e que os trabalhadores com deficiência enfrentam os impedimentos para o acesso e permanência no emprego, constata-se que o direito ao trabalho não se concretiza para a maior parte das pessoas com deficiência no Brasil. Na esfera dos direitos, há um avanço nas reivindicações das pessoas com deficiência; no entanto, “uma vida sem discriminação ainda está longe de ser uma conquista compartilhada entre todas as pessoas com deficiência” (Diniz & Santos, 2010, p. 9). Contudo, se existe previsão legal, o que impede

que essa seja cumprida? Por que a necessidade de existir leis de garantia ao emprego para pessoas com deficiência? O que está por trás do tratamento discriminatório e da falta de acessibilidade nos espaços laborais?

Uma das possibilidades a ser explorada é o sistema de opressão que impacta na vida das pessoas com deficiência que desejam um trabalho formal. O processo de exclusão pela deficiência tem sido nomeado como ‘capacitismo’. Segundo Anahí Guedes de Mello (2016), esse termo nomeia o processo de hierarquização das pessoas em função da adequação dos corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional que se concretiza por meio de atitudes preconceituosas e ações discriminatórias contra pessoas consideradas desconformes a tais padrões, estéticos ou funcionais. Essa subordinação das pessoas está relacionada à ‘corponormatividade’ idealizada que define as pessoas com deficiência como incapazes, seja no exercício de tarefas diárias (trabalho, escola) ou na questão afetiva (ser desejado, manter relações sexuais), uma vez que os corpos não se enquadram às regras estabelecidas. O capacitismo se sustenta através de um julgamento moral que entende a capacidade como sinônimo de plena funcionalidade de estruturas corporais.

A valorização e compulsoriedade da capacidade corporal são quase inquestionáveis na sociedade capacitista e capitalista, no entanto, cabe refletir para que os corpos precisam ser capazes. Ao compreender o capacitismo como estrutural, é necessário pontuar quais critérios são utilizados para definir o modelo de capacidade almejado pela sociedade. Entende-se que é a capacidade de performar o ideal de homem branco, cisgênero, heterossexual, de classe alta e sem deficiência. Esse é entendido como o “sujeito universal” e, portanto, o padrão com o qual todas as outras variações humanas são comparadas e lidas como inferiores. Ao pensar em uma das características idealizadas desse sujeito “universal”, Magnabosco e Souza (2019) apontam que a definição do corpo capaz é situada a partir da competência para o trabalho, em outras palavras, um corpo que consegue produzir sob a demanda de esforços físicos dos sistemas de produção. Quando a exigência não é física, as organizações modernas esperam que o trabalhador seja capaz de gerir várias atividades simultaneamente, o que pode ser uma barreira importante para muitas pessoas com deficiência (Foster & Wass, 2013).

Essa estrutura opressiva se revela quando os gestores pressupõem que o empregado com deficiência é incapaz e não atende ao ideal de trabalhador e, em consequência, têm atitudes discriminatórias como restringir suas atribuições a atividades menos complexas (Coutinho et al., 2017). Carvalho-Freitas (2009) constatou que as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes se relacionam com a adequação das condições e práticas de trabalho na organização. Assim, as pessoas com deficiência não têm suas potencialidades e interesses

laborais respeitados, pois a maioria das vagas oferecidas é operacional e exige pouca qualificação, limitando sua participação social no mercado de trabalho (Miranda & Carvalho, 2016).

Em função das relações entre capacitismo e capitalismo, a pesquisa se baseia na definição de trabalho de Karl Marx (1867) que o compreende como um processo entre o ser humano e a natureza, em que o sujeito age sobre a natureza, modificando-a com a finalidade de garantir sua sobrevivência e, ao mesmo tempo, modificando-se por meio do trabalho. Essa concepção considera os aspectos corporais envolvidos no trabalho, uma vez que evidencia que é por meio do movimento das forças naturais pertencentes ao corpo (braços e pernas, cabeça e mão) que o sujeito se apropria da matéria natural.

Marx (1867) pontua que, no sistema de produção capitalista a relação entre a modificação da natureza para garantia de subsistência deixa de ocorrer de forma direta, e o trabalhador passa a vender a própria força de trabalho, porém de modo que o trabalhador ‘vende’ o seu tempo de vida para o detentor dos meios de produção. Atualizando esse entendimento, Antunes (2020) aponta que a complexificação do mercado de trabalho exige novas formas de trabalho que não apenas aquelas do plano material (modifica diretamente a natureza para produzir algo novo), mas também passa a demandar novas formas de agregar valor (que podem gerar apenas mais valor para o capital sem que haja necessariamente uma ação física na natureza), principalmente reduzindo o trabalho improdutivo (aquele que não agrega valor ao produto).

A produtividade neoliberal é uma maneira de explorar a força de trabalho sem distribuir ou pagar o que cabe a quem produz e garantindo cada vez menos direitos aos trabalhadores (Antunes, 2020). Nessa lógica, há o questionamento sobre o lugar das pessoas que não poderão ser produtivas nesse modelo de geração de renda. Entende-se que o fato de não gerarem lucro não significa que elas devam ser classificadas como pessoas menos dignas de ter uma vida com todos os acessos à educação, saúde, lazer, moradia e ao trabalho (Gesser & Moraes, 2023, Kittay, 2011, Taylor, 2004).

As instituições federais de ensino superior (IFES) também foram impactadas pela produtividade neoliberal, o que pode ser observado pelos parâmetros de qualidade para discentes e servidores docentes baseados na quantidade de produções acadêmicas e nas parcerias público-privadas que impactam na oferta de recursos para o desenvolvimento de pesquisas e para os servidores técnicos administrativos em educação em diversos modelos de avaliações de desempenho e controle social (Dalcin et al., 2021). Maurente (2019) aponta que esse contexto neoliberal se expressa na entrada da lógica produtivista no ensino superior, que

estabeleceu a destinação de verbas como forma de recompensa pela produtividade, trazendo consequências prejudiciais não apenas para a qualidade das pesquisas, mas também para as relações interpessoais e gera sofrimento psíquico para a comunidade universitária.

Considerando o exposto acima, a presente pesquisa aborda um tema social relevante, os impactos do capacitismo na experiência profissional dos servidores públicos com deficiência. A inclusão desse grupo nas instituições públicas está prevista na legislação brasileira, mas ainda encontra diversos entraves na sua execução. No que se refere à relevância científica deste trabalho de pesquisa, embora exista vasta literatura sobre os temas de inclusão nos ambientes de trabalho, ela se diferencia ao relacionar a estrutura de opressão capacitista com as narrativas de trabalhadores com deficiência. A contribuição científica se dá devido à forma como os dados serão analisados, pois tem como base o conceito de capacitismo como uma estrutura de opressão, alicerçado nos Estudos Feministas da Deficiência (*Feminist Disability Studies*), principalmente nas estudiosas Alison Kafer, Anahí Guedes de Mello, Eva Kittay, Fiona Campbell, Gregor Wolbring, Marivete Gesser, Mia Mingus, Robert McRuer, Rosemarie Garland-Thomson e Sunaura Taylor e no uso das ferramentas teórico-metodológica do pesquisarCOM (Moraes, 2010; Moraes & Quadros, 2020) e da perspectiva emancipatória (Angelucci et al., 2020, Gesser et al., 2020, Martins et al., 2012).

A pesquisa parte do pressuposto de que para efetivar o cumprimento da legislação que garante o direito ao emprego é necessário falar sobre as estruturas de opressão que impedem a sua efetividade. Portanto, este estudo pretende responder a seguinte pergunta: “Como as estruturas de opressão decorrentes do capacitismo, reproduzidas no ambiente de trabalho, impactam na experiência² profissional de servidores públicos com deficiência de uma universidade do sul do Brasil?” Essa pergunta visa questionar como as formas institucionais e cotidianas do capacitismo são manifestadas e as suas consequências na vida profissional de trabalhadores com deficiência. Por fim, para responder essa pergunta, a presente pesquisa consiste em um estudo empírico das análises de narrativas obtidas por meio de entrevistas com os servidores com deficiência de uma universidade federal do sul do país. A apresentação dos resultados está dividida em dois artigos, o primeiro aborda as manifestações do capacitismo e

² [Início de nota] O termo experiência será utilizado de acordo com o proposto por Joan W. Scott que “define experiência como processos pelos quais sujeitos são criados, as situações e posições que são conferidas aos sujeitos ao longo de sua história” (Lino & Mayorca, 2018). Para Scott (1999) até as experiências mais viscerais são historicamente produzidas pelos discursos constituintes da subjetividade. Ela sugere que a experiência do sujeito não deve ser naturalizada pelo pesquisador, ao contrário, esse deve questioná-la para se aproximar das vivências subjetivas e simbólicas. [Fim de nota].

sua consequência na trajetória profissional dos servidores e o segundo aborda as práticas antipacitistas nas experiências laborais dos servidores de uma IFES.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Compreender como o capacitismo constitui a experiência profissional de servidores públicos com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar aspectos institucionais e relacionais do capacitismo na experiência laboral dos servidores com deficiência.
- Identificar características das relações de trabalho que facilitam a inclusão dos servidores com deficiência.
- Identificar as características do serviço público que promovem a garantia do direito ao trabalho para pessoas com deficiência.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente pesquisa buscou compreender a influência do capacitismo na experiência profissional de servidores com deficiência e, para atender a esse objetivo, baseia-se nos Estudos Feministas da Deficiência e na compreensão materialista-dialética do trabalho. Considerando as divergências e similaridades entre as perspectivas, se faz necessário delimitar os principais conceitos e epistemologias que orientarão a pesquisa e relacioná-los por meio dos dados apontados em estudos científicos sobre a inclusão dos empregados com deficiência no mercado, considerando o direito ao trabalho e os empecilhos a sua efetividade. Para tanto, a fundamentação teórica deste projeto está dividida em cinco tópicos: “Concepções de deficiência e Estudos Feministas da Deficiência”, “Trabalho e Pessoas com Deficiência” e “Inclusão de pessoas com deficiência no serviço público”, “Capacitismo” e “Luta anticapacitista”.

4.1 CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA E A PERSPECTIVA DOS ESTUDOS FEMINISTAS DA DEFICIÊNCIA (*FEMINIST DISABILITY STUDIES*)

Ao longo da história da humanidade, os corpos considerados fora do padrão sempre existiram e foram considerados mais ou menos aptos a participar da sociedade, sendo que as características que marcavam essas diferenças entre aqueles considerados dentro e fora da normalidade também mudaram de acordo com cada contexto. Pontuar essa transitoriedade do que é considerado deficiência se faz importante, pois nos permite questionar conceitos e modelos que coexistem nos tempos atuais. Para além de questionar as crenças já postas sobre deficiência, podemos também pensar em novas formas de compreender a diversidade e imaginar novas possibilidades de organização da sociedade, nas quais a deficiência não seja sinônimo de algo ruim, faltante ou limitante (Kafer, 2013). Entender as concepções de deficiência nos permite ampliar a análise do contexto social, uma vez que esse é estruturado com base nas normas capacitistas que podem vulnerabilizar as pessoas com deficiência (Gesser, 2019).

O lugar que os corpos deficientes podem ocupar na sociedade varia de acordo com as crenças sobre a deficiência e suas origens/causas. Essas crenças impactam na forma como as pessoas se relacionam com a diferença e quais espaços elas consideram ser adequados para os corpos com deficiência (Gesser, 2020). Essa relação entre modelos de compreensão da deficiência e a ocupação dos espaços públicos precisa ser analisada considerando o papel e

interesses das instituições envolvidas nas disputas políticas da época (Gavério, 2017). Para exemplificar essa relação entre crenças e possibilidades de existência, é mister um breve resgate histórico e de modelos de compreensão acerca da deficiência. Esse recorte precisa ser situado já que estamos falando aqui da história baseada em uma visão eurocêntrica de produção do conhecimento, o que exclui as outras possibilidades de compreender a deficiência para os povos que não são influenciados por valores cristãos e não se pautam na ciência ocidental.

No período da Idade Média, no qual a Igreja Católica exercia uma grande influência na maneira pela qual a sociedade compreendia o mundo, a ideia do homem à imagem e semelhança de Deus atribuía aos humanos uma aproximação com o ideal divino, uma perfeição na terra. Baseado nessa crença, os corpos que divergiam desse padrão divino, ou eram considerados bênçãos ou castigos divinos e, portanto, a causa da deficiência era mística (Gil, 2000) e as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade ou mereciam ser alvo de ações de caridade. Nesse período, surgiu a associação entre deficiência e castigo divino, o que gerava um sofrimento à pessoa e a seus familiares, que necessitavam passar por essa “provação divina” para, em um futuro, garantir seu lugar no paraíso. Nesse contexto, muitas instituições religiosas dirigiram espaços de asilamento, escondendo a deficiência atrás de muros e reiteravam a ideia de que as pessoas com deficiência eram dignas de pena. As pessoas que não estavam encarceradas em instituições estavam restritas ao ambiente familiar ou ocupavam espaços públicos ligados à pobreza como pedintes nas ruas (Lanna-Junior, 2010). Essa forma de compreender a deficiência vai ser o que Lanna-Junior (2010) nomeia de modelo caritativo/assistencialista.

Com a chegada do Iluminismo e a valorização da ciência como instrumento para compreender o mundo, o ser humano passa a ser explicado por meio de discursos biológicos que estabelecem critérios para definir o que pode ser considerado humano e ao mesmo tempo cria uma ideia de superioridade entre as espécies e raças, sendo o homem branco europeu, heterossexual e sem deficiência o modelo ideal do que é humano (Haraway, 1999). Dias (2013) indica que as ideias eugênicas propostas por Francis Galton foram amplamente utilizadas nas disputas políticas para justificar os processos de eliminação e repressão dos corpos divergentes do ideal (negros, indígenas, pessoas com deficiência, imigrantes e doentes), sob a justificativa de garantir uma supremacia da espécie. Com base nessas ideias, a deficiência passou a ser vista como doença, e por consequência, deveria ser submetida a intervenções médicas com o objetivo de reestabelecer os corpos defeituosos ao padrão estético e de desempenho da normalidade (Diniz, 2007, Maior, 2017).

Somado à submissão dos corpos ao saber médico, há a concepção de que a deficiência é algo individual, uma vez que a lesão que gera a experiência da deficiência é um problema do indivíduo que deve ser reabilitado para que ele possa ser integrado e voltar a ser produtivo para a sociedade. Nessa concepção há um jogo contraditório de responsabilização da pessoa com deficiência que em algumas situações é considerada incapaz de tomar as próprias decisões e é submetida involuntariamente a intervenções médicas (Dias, 2013) e em outras atribui ao sujeito que recusa a reabilitação (muitas vezes invasiva e sem garantia de melhorias significativas) a causa de sua exclusão na sociedade. Essa forma de compreender a deficiência é chamada de modelo biomédico (Diniz, 2007, Palacios, 2008).

Nos anos 1960 e 1970, com o final da Segunda Guerra Mundial e a crescente articulação dos movimentos sociais das pessoas com deficiência nos Estados Unidos (*Independent Living Movement*) e na Inglaterra (*Union of the Physically Impaired Against Segregation*), o modelo biomédico começa a ser questionado (Palacios, 2008). Sobre esses movimentos das pessoas com deficiência, Diniz (2003) aponta para relevância de se considerar que esses eram constituídos majoritariamente por homens institucionalizados por lesões físicas, o que representava apenas uma parcela do grupo das pessoas com deficiência, não sendo representativo da maioria desse grupo. Em consequência, na década de 1980, as primeiras formulações teóricas que deram origem ao Modelo Social e ao campo de estudos conhecido como Estudos sobre Deficiência (*Disability Studies*) eram baseadas nas demandas desse grupo de pessoas com deficiência que questionavam à opressão a que eram submetidos. Para confrontar o modelo biomédico, eles defendiam uma separação entre as lesões e impedimentos e a deficiência, colocando nas barreiras presentes na sociedade a causa pela não participação nos espaços (Gavério, 2017, Gesser et al., 2019). Em consequência, esse movimento lutava principalmente por acessibilidade, buscando assim eliminar as barreiras para que eles pudessem resgatar a autonomia e independência (Diniz, 2013, Palacios, 2008).

O avanço dos movimentos políticos e sociais com a criação do Modelo Social da Deficiência é inquestionável, principalmente por defender que a deficiência é um modo de vida digno e que a diversidade corporal não faz as pessoas com deficiência menos humanas, bem como ao evidenciar a opressão vivida por elas, que decorre da estrutura social que não contempla as diferenças funcionais. Esse modelo retira a deficiência da esfera do problema individual e o traz para a esfera pública, passando a ser um problema econômico, sociocultural e de direitos humanos. O modelo social é político, pois possibilita uma virada nas relações de poder, em que o saber médico perde forças e as pessoas com deficiência passam a ser cidadãos

com direitos e deveres que podem lutar pela garantia de seus direitos (Mello et al., 2014). No entanto,

[...] princípios como o cuidado, ou benefícios compensatórios para o deficiente não estavam na agenda de discussões, pois se pressupunha que o deficiente era um sujeito produtivo assim como o não-deficiente, sendo necessária a retirada das barreiras para o desenvolvimento de suas capacidades. Muito embora os teóricos da deficiência almassem revolucionar a lógica capitalista de organização das sociedades, o modelo social concentrou esforços na inclusão dos deficientes no mercado de trabalho e no sistema educacional, em detrimento de promover uma reformulação ampla dos princípios produtivos e morais que regem a vida coletiva em torno do trabalho (Diniz, 2003, p. 3).

Com a entrada de teóricas feministas esse modelo sofreu alterações, uma vez que elas trouxeram ao debate temas ocultos da agenda dos primeiros teóricos. O primeiro é o fato de que algumas pessoas, mesmo que removidas todas as barreiras, não podem atingir esse ideal de independência e participar da sociedade em igualdade de condições (Diniz, 2013, Gavério, 2017, Gesser et al., 2019, Kittay, 2011, Nussbaum, 2007). Essas estudiosas incluíram em pauta a experiência da dor e subjetividade da experiência de viver a lesão (Campbell, 2009, Garland-Thompson, 2005), a transitoriedade da deficiência e sua relação com doenças e envelhecimento, o papel das cuidadoras como apenas facilitadores no Modelo Social da Deficiência, a interseccionalidade das opressões de diferentes marcadores como raça, gênero e classe (Taylor, 2017). Com isso, elas provocaram uma cisão com os ideais modernos de independência e produtividade, e passaram a defender que somos todos dependentes em graus e em momentos diferentes da vida e que o cuidado³ é uma questão de direito humano e justiça social (Kittay, 2011). Essas diferenças deram origem ao campo chamado Estudos Feministas da Deficiência (*Feminist Disability Studies*) no qual o presente trabalho se embasa.

Somando as discussões feministas e em diálogo com as teorias *Queer*, surge o campo de estudos chamado *Crip Theory*, que se diferencia por questionar a cooptação da deficiência pela lógica neoliberal capitalista. Esse campo aponta que o movimento político das pessoas com deficiência se limitou a lutar por direitos que garantem a inclusão dentro de um sistema que foi

³ [Início da nota] Segundo Kittay (2019, 2011), o cuidado deve ser entendido como práticas e atitudes/virtudes que buscam proporcionar o bem-estar do outro, deixando-o melhor do que estava, ou seja, para uma relação de cuidado ser estabelecida é necessário que exista uma intenção e um efeito concreto. Além disso, as práticas de cuidado necessitam ser negociadas de forma contínua para atender as necessidades específicas e contextualizadas de cada pessoa. Nesse sentido, o cuidado passa a ser entendido como questão de direito humano e justiça social que deve ser compartilhado por todos. [Fim da nota]

construído para exigir padrões estéticos e de produtividade, ao invés de pensar em novas possibilidades de existência disruptivas com essa lógica, onde a deficiência possa ser experienciada como positiva e os corpos com deficiência desejáveis (Kafer, 2013; McRuer, 2006; Mello, 2016). Esses teóricos vão se apropriar de termos pejorativos (*Crip* – em inglês e Aleijado⁴ – em português) e atribuir a eles novos significados, questionando os limites da normalidade e do que define ser pessoa sem deficiência. Além disso, os teóricos *Crips* fazem duras críticas à proposta inicial do Modelo Social da Deficiência (antes da entrada das teóricas feministas) pela negação da materialidade do corpo e colocam em questão a divisão entre deficiência e corpo deficiente. Com isso, conforme aponta Gavério (2017, p. 106) “o corpo deficiente tem sido foco de ‘desconstruções’ em sua condição de dado neutro e universal, tanto como elemento teórico, quanto material (seja no senso de um corpo ‘cultural’, como no senso de um corpo ‘biológico’)”.

Considerando todos esses pontos, definir o que é considerado deficiência é muito complexo, posto que essas definições estão em constante mudança de acordo com uma variedade de fatores e são influenciadas pelos significados de outros marcadores sociais como raça, gênero e classe. Essa dificuldade em delimitar a deficiência possibilitou que ela tivesse uma função central na formação das ideologias ocidentais de diferença e capacidade. Taylor (2017) entende que a categoria de deficiência é uma construção social e, ao mesmo tempo, uma realidade vivida. Nesse sentido, a deficiência não pode ser entendida como separada dos impedimentos, mas na inter-relação entre o corpo e construções discursivas que fomentam as estruturas de opressão (Garland-Thompson, 2005; Gavério, 2017).

Por fim, essa explanação dos diferentes modelos de compressão da deficiência se fez necessária, pois, apesar de terem suas origens históricas localizadas em determinados tempos, esses ainda não foram superados e coexistem na sociedade, sustentando políticas públicas (como o retrocesso na luta antimanicomial⁵ e investimento em reabilitação dos trabalhadores⁶)

⁴ [Início de nota] O termo Aleijado é proposto por Anahi Guedes Mello e Marcos Gavério (2019) para traduzir o termo *Crip*, uma vez que esse denota uma característica depreciativa e subversiva, se assemelhando ao proposto por McRuer (2006) ao utilizar o termo *Crip*. [Fim de nota]

⁵ [Início de nota] No final de 2020, o Ministério da Saúde apoiou as “Diretrizes para um modelo de atenção integral em saúde mental no Brasil”, elaborado pela Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) em parceria com outras entidades, majoritariamente médico-conservadoras que prevê uma série de retrocessos na luta antimanicomial e a volta aos espaços de asilamento. Para ler o documento: http://crp16.org.br/wp-content/uploads/2020/12/e0f082_988dca51176541ebaa8255349068a576.pdf. [Fim de nota]

⁶ [Início de nota] A medida provisória 905/2019, também conhecida como Medida Provisória do Contrato Verde e Amarelo, visava desburocratizar de contratações e tinha como propostas o acordo entre empresas para que uma empresa compense a cota de trabalhadores com deficiência da outra e que as pessoas com deficiência severa contariam em dobro para o preenchimento de vagas. [Fim de nota]

e em práticas organizacionais (Angelucci et al., 2020; Carvalho-Freitas & Marques, 2010; Nepomuceno, 2013).

4.2 TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O trabalho como mencionado anteriormente é entendido a partir de uma perspectiva materialista-dialética com base na obra de Marx (1867), na qual é considerado um processo entre o ser humano e a natureza, onde o sujeito emprega propositalmente sua força para transformar os recursos naturais úteis à vida humana. Nesse processo, o ser humano modifica a natureza e ao mesmo em que se modifica. No sistema de produção capitalista, o produto do trabalho passa ser um valor de uso e deixa de pertencer ao sujeito que o realizou e passa a ser daquele que comprou a sua força de trabalho como um valor de troca. No entanto,

[...] o trabalho em sua forma de ser contraditória: mesmo quando é marcado de modo predominantemente por traços de alienação e estranhamento, ele expressa também, em alguma medida, coágulos de sociabilidade que são perceptíveis particularmente quando comparamos a vida de homens e mulheres que trabalham com aqueles que se encontram desempregados (Antunes, 2020, p. 27).

Com isso, ainda que a relação entre o trabalhador e o produto do trabalho esteja cada vez mais distante, a relevância do trabalho para constituição de subjetividade não pode ser desmerecida, pois é por meio dele que ocorrem diversas possibilidades de socialização e mediação com o mundo.

Nessa perspectiva, trabalho é uma categoria central, o principal fato social, relacionado com a construção da identidade e a processos de socialização (Antunes, 2003, 2020; Schweitzer et al., 2016). Segundo Tette et al. (2014), os sentidos e significados do trabalho para as pessoas com deficiência estão frequentemente ligados ao sentimento de ser útil, de independência financeira e pessoal. Ao se adotar a perspectiva da centralidade do trabalho, a presente pesquisa entende o trabalho como um processo no qual são produzidas e reiteradas narrativas sobre o trabalhador com deficiência que precisam ser entendidas em sua historicidade e também como um recorte da experiência das pessoas com deficiência em relação às narrativas capacitistas.

O trabalho também “ocupa posição estratégica no desenvolvimento das sociedades, pois através dele estas se produzem” (Coutinho & Diogo, 2006, p. 123). Assim, quando a forma de produção é aperfeiçoada, a sociedade é impactada e cria novas narrativas que sustentam as mudanças no sistema. Nesse sentido, o capacitismo também tem relação com as mudanças do

sistema capitalista, uma vez que fornece narrativas sobre um ideal de corpos produtivos para o trabalho que deve dar conta de atender às novas exigências de produção (Gesser et al., 2020).

Desde o início do Modelo Social da Deficiência, os seus proponentes apontavam para o papel da segregação das pessoas com deficiência na manutenção do sistema capitalista, uma vez que esse se beneficiaria ao formar um exército de reserva de trabalhadores e ao fornecer uma narrativa que designa quais são as pessoas consideradas inferiores por não contribuir de acordo com o esperado para o sistema produtivo. O Modelo Social da Deficiência pontuava que a normalidade era definida com base em ideais do sujeito produtivo para o capitalismo e, portanto, defendia que era necessário eliminar as barreiras nos ambientes de trabalho para que as pessoas com deficiência pudessem ser incluídos e mostrassem que eram capazes de produzir e participar do mercado de trabalho. A busca era por fazer parte desse sistema e não questionar o ideal de trabalhador como não-deficiente e independente e propor novas formas de organização social do trabalho (Diniz, 2007).

Nas últimas décadas, a globalização ocasionou grandes mutações no mundo do trabalho que geraram novas exigências para os trabalhadores que precisam estar mais atualizados às novas tecnologias (Antunes, 2020). E somado a isso, a ideologia neoliberal, manifestada nas políticas de livre mercado, nas privatizações e na redução do papel do Estado, mudou sobremaneira o paradigma político-econômico vigente (Coutinho & Diogo, 2006), fazendo com que os trabalhadores tenham cada vez menos segurança e necessitem se submeter às condições e exigências do mercado. Nesse contexto, há um crescente aumento nas tensões existentes na empresa entre as capacidades e os limites do trabalhador frente aos interesses da empresa. Com isso, o trabalhador é compelido a trabalhar mais, em menos tempo e em condições precárias, ganhando cada vez menos pela sua força de trabalho para sobreviver.

Essas mudanças no mundo do trabalho tornam a inclusão das pessoas com deficiência cada vez mais precária e instável, uma vez que a lógica neoliberal estimula e baseia-se na livre concorrência e na competitividade. Ou seja, espera-se que o indivíduo possua competências e capacidades inatas para se adaptar às normas estabelecidas pelo mercado (Alves et al., 2008). O trabalho é projetado em torno de um ideal de funcionário sem deficiência, o que gera uma incompatibilidade entre a descrição formal das atividades e uma pessoa com deficiência. Com base nessa discrepância, as organizações justificam a resistência em realizar adaptações para garantir acessibilidade e em contratar funcionários com deficiência (Foster & Wass, 2013). Esses valores meritocráticos são extremamente excludentes para os corpos que necessitam de adaptação e não conseguem atingir o ideal de independência.

Essa constante ameaça de perder o vínculo empregatício faz com que os trabalhadores com deficiência não exijam os seus direitos e tentem se adaptar às condições das empresas. Boucher (2017) aponta que os trabalhadores com deficiência sentem a necessidade de performar a não-deficiência, escondendo de colegas e chefias as suas necessidades de acomodação. Esses estudos corroboram com a estratégia defensiva de emulação da norma descrita por Campbell (2009), na qual as pessoas marginalizadas tentam imitar a norma hegemônica, no caso, buscam atingir esconder suas necessidades e se esforçam para produzir dentro dos padrões esperados para os trabalhadores sem deficiência.

Moloney et al. (2019) também constataram em sua pesquisa que mulheres com deficiência enfrentam discriminação estrutural e, por isso, precisam ponderar os prós e contras de assumir a sua necessidade por adaptações no ambiente de trabalho e lidar com as ameaças de desvalorização decorrentes do seu pedido por acessibilidade. Isso se alinha com a experiência pessoal de Mingus (2017), que descreve a pressão para compartilhar excessivas informações sobre sua deficiência para garantir acesso aos espaços desejados, chamando esse processo de "Intimidade Forçada". Essa responsabilização individual pelo acesso tem um custo psicológico e físico, nomeado por Annika M. Konrad (2021) como "Fadiga de Acesso", que pode resultar em exaustão e sensação de que solicitar acesso não vale a pena.

Os trabalhadores com deficiência ocupam uma posição discursiva contraditória, ora são interpelados pelas narrativas sobre deficiência que os enquadra como incapazes, ora são impactados pela narrativa de trabalhador como um recurso que deve produzir e criar valor. Como saída a essa contradição, Jammaers et al. (2016) identificaram que os trabalhadores que questionavam o que era considerado ser produtivo e recusavam a individualização da responsabilidade pela baixa produtividade conseguiram construir identidades positivas no trabalho. Ainda como opção para lidar com as incompatibilidades presentes na relação entre corpos com deficiência e as exigências neoliberais de produção, Sunny Taylor (2004) faz uma provocação interessante ao propor o direito a não trabalhar. Ela propõe que nem todas as pessoas com deficiência conseguem ou desejam ser incluídas nos ambientes de trabalho que são altamente capacitistas e não acessíveis e sugere que a sociedade precisa aceitar que as pessoas realizem atividades sem que necessariamente subsistam delas.

4.3 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO

O serviço público apresenta características que divergem da iniciativa privada, principalmente quanto a sua finalidade, que é a prestação de serviços para garantir o bem comum, ao contrário das privadas que visam majoritariamente o lucro (Bergue, 2020). Contudo, as instituições públicas e empresas privadas compartilham o contexto capitalista neoliberal que gera narrativas sobre o trabalho e o ideal de trabalhador. Considerando o campo de pesquisa do presente estudo, faz-se necessário apontar os impactos nas narrativas sobre o servidor público no Brasil.

As instituições públicas no Brasil, quando surgiram, seguiam o modelo burocrático de gestão, que pressupõe a padronização e impessoalidade, visando ambientes previsíveis de trabalho que podem ser planejados e controlados (Bergue, 2020). Atualmente, o serviço público busca se adequar às novas formas de gestão utilizadas na iniciativa privada e tem desenvolvido programas com o intuito de gerir de forma mais flexível, qualificada, competente e inovadora, e com isso, visa produtividade, entrega de resultados quantificáveis e maior responsabilização e autonomia dos servidores sob as suas atividades. Assim, as organizações públicas enfrentam uma situação conflituosa entre esses modelos de gestão, onde coexistem a busca por inovação e práticas burocráticas arraigadas (Pires & Macêdo, 2006).

Ribeiro e Mancebo (2013) apontam que o servidor público não se encaixa no mundo do trabalho contemporâneo, uma vez que é considerado privilegiado por ter estabilidade no emprego e não ser cobrado por produtividade excessiva enquanto o mercado de trabalho passa a ser regido por contratos temporários e pela terceirização que exige cada vez mais dando menos garantias aos trabalhadores. Esse embate é sustentado pelo discurso neoliberal de depreciação do serviço público que visa colocar o Estado contra o mercado, afirmando que o serviço público é oneroso ao cidadão que paga os impostos e que oferece um serviço ruim e ineficiente, desvalorizando inclusive os servidores (Druck, 2021). Por outro lado, o ambiente de trabalho das universidades reflete os problemas da sociedade e reproduz as exigências de produção e competição cada vez mais intensas, gerando resultados elevados de produtividade e relações sociais profissionais precárias (Dalcin et al., 2021, Maurense, 2019).

De acordo com o Painel Estatístico de Pessoal do Poder Executivo Federal, em julho de 2023, a administração pública federal possui 491.548 servidores do Regime Jurídico Único (RJU) ativos (regidos pela Lei nº 8112, de 1990). Contudo, dentre eles, apenas 1,24% (6945) é pessoa com deficiência (Ministério da Economia, 2023). A regulamentação que possibilita esse ingresso se deu de forma lenta e contínua, de maneira que se pode observar que cada dispositivo

legal contribuiu para os avanços ao longo das décadas. A primeira legislação voltada à inserção da pessoa com deficiência na administração pública ocorreu por meio do Decreto-lei nº 5.895, de 20 de outubro de 1943, que autorizava o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida no serviço público. Em seguida, destaca-se que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VIII, também garante a reserva de vagas na administração direta e indireta. Em seguida, a Lei nº 7.853, de 1989, estabeleceu o percentual mínimo de 5% em face da classificação obtida em concursos públicos e traz elementos que vão para além de destinar vagas ao prever ações na área de formação profissional e trabalho, a partir do apoio governamental para a formação, manutenção de emprego e para ações que propiciem a inserção de pessoas com deficiência nos setores público e privado. A Lei nº 8.112, de 1990, que regulamenta o serviço público, garante até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência e estabelece que as atribuições do cargo devem ser compatíveis com a deficiência. No entanto, somente no ano de 1999, com o Decreto nº 3.298, é que foram regulamentadas as leis de cotas previstas na Lei nº 7853, de 1989, o qual se destacam alguns aspectos como a criação de equipe multiprofissional para avaliar a compatibilidade entre as tarefas e a deficiência e prevê a adaptação das provas dos concursos.

Atualmente, o Decreto nº 9.508, de 2018, que reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, é utilizado como referência para os órgãos públicos que realizam concursos. Somando, a Convenção de Direito das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 [CDPD] (2009) e a Lei n.º 13.146, de 2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão são as ferramentas jurídicas que trazem mais elementos para orientar como deve ser a inclusão das pessoas com deficiência nos ambientes laborais, incluindo o serviço público. A CDPD atribuiu ao administrador público a responsabilidade de tornar acessível todos os aspectos relacionados ao meio ambiente do trabalho, implementando

[...] medidas de acessibilidade arquitetônica interna e externa do local da empresa e do local de trabalho; de acessibilidade de comunicação a todas as pessoas com deficiência (física, sensorial (auditiva e visual), intelectual e mental) por meio de tecnologias assistivas, ajudas técnicas e apoios adequados a cada necessidade; de acessibilidade nos procedimentos, mecanismos e técnicas utilizadas para a realização das tarefas da função, assim como nos instrumentos e utensílios utilizados no trabalho e, de preparação de todo o corpo de servidores, empregados públicos e trabalhadores para a conscientização

sobre a capacidade e contribuições das pessoas com deficiência de forma a eliminar estereótipos e preconceitos [...] (Gugel, 2019, p. 38).

O serviço público tem particularidades inerentes a cada instituição, no entanto, alguns aspectos tendem a ser similares, como o ingresso por meio de concurso público, estabilidade no vínculo empregatício, possibilidade de redução de carga horária e burocracia na aquisição de tecnologia assistiva e adaptações estruturais. Nesse contexto, a escolha do serviço público federal como campo de pesquisa, para além de atender uma demanda institucional específica da instituição em que trabalho, se faz política e estratégica, pois considera o papel do Estado na elaboração e implementação das ações de inclusão das pessoas com deficiência no contexto do trabalho. O estudo desse campo específico se faz necessário, uma vez que o serviço público apresenta peculiaridades que divergem da iniciativa privada.

Os servidores públicos federais com deficiência possuem características sociodemográficas diferentes da maioria da população com deficiência, especialmente no que diz respeito ao nível de instrução, sendo que em 2022, apenas de 7,0% para as pessoas com deficiência possuíam diploma de cursos superior, enquanto 20,9% das pessoas sem deficiência o possuíam (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). Na pesquisa de Paiva (2014), foi constatado maiores níveis de escolaridade e remuneração entre os servidores públicos entrevistados do que na média das pessoas com deficiência no Brasil, o que já de antemão elimina uma das principais justificativas (baixa escolaridade e falta de capacitação das pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho) para a não contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas (Dutra et al., 2020, Lorenzo & Silva, 2020).

Além disso, o ingresso no serviço público diverge da iniciativa privada, pois se dá por meio de concurso público que visa propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, o que implica dizer que iniciam sua carreira no órgão preenchendo os mesmos requisitos de conhecimento dos servidores sem deficiência. O concurso público é previsto pela Constituição Federal de 1988, art. 34, e tem como objetivo garantir a moralidade, eficiência e propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei. Nesse sentido, caso o candidato cumpra os requisitos legais, não deveria haver nenhum tipo de impedimento para sua posse.

Contudo, a prática demonstra as barreiras que são impostas aos candidatos com deficiência a começar pela dificuldade na adaptação razoável da prova do concurso público, uma vez que a legislação prevê que sejam usados critérios semelhantes nas provas de concurso e façam diferenciação apenas nas pontuações exigidas (Gugel, 2019). Em decorrência, alguns

colegas questionam a deficiência dos servidores ingressantes pela reserva de vagas e deslegitimam as necessidades de adaptação do trabalho (Carvalho, 2018).

Outro fator que diferencia o setor privado do público é a estabilidade prevista no regime estatutário dos servidores públicos, a qual limita as condições nas quais o trabalhador pode ser demitido após a aprovação no estágio probatório. A segurança laboral é apontada como relevante pelos servidores com deficiência que em alguns casos indicam essa característica como um dos motivos de escolha profissional ou de satisfação no trabalho (Silva & Carvalho-Freitas, 2021, Siqueira, 2015). Essa estabilidade é almejada por pessoas com e sem deficiência, principalmente considerando o cenário de precarização do trabalho. No entanto, a “insegurança laboral pode ter um sentido diferente para pessoas que têm dificuldades em trabalhar devido à própria deficiência, aumentando sua vulnerabilidade” (Paiva, 2014, p. 229). Apesar de existirem diferenças significativas nos processos de admissão e na garantia da permanência no trabalho por meio da estabilidade no serviço público, as instituições públicas não estão isentas de reproduzir o capacitismo, uma vez que esse é estrutural e que não bastando contratar e não demitir, é preciso garantir condições de participação, autonomia e livre escolha, ascensão a cargos de chefia e direção, adaptação razoável dos ambientes para os servidores com deficiência.

4.4 CAPACITISMO

O capacitismo é um termo que advém do *Ableism*, que vem sendo discutido há mais tempo na literatura internacional por autores como Fiona Campbell (2009), Wolbring (2008) e Taylor (2017). No Brasil, a palavra capacitismo foi traduzida no artigo “Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC”, de autoria de Mello (2016). Nesse artigo, a autora explica razões pelas quais ela avalia ser necessário o uso desse termo:

[...] a primeira é a demanda de urgência para visibilizar uma forma peculiar de opressão contra as pessoas com deficiência e, por consequência, dar maior visibilidade social e política a este segmento; a segunda deriva do próprio postulado da teoria *Crip*, ou seja, para desconstruir as fronteiras entre deficientes e não deficientes é necessário explorar os meandros da corponormatividade de nossa estrutura social ao dar nome a um tipo de discriminação que se materializa na forma de mecanismos de interdição e de controle

biopolítico de corpos com base na premissa da (in)capacidade, ou seja, no que as pessoas com deficiência podem ou são capazes de ser e fazer (Mello, 2016, p. 3267).

O capacitismo não surgiu junto com a criação do termo, pelo contrário, esse tem uma longa história como descrita por Adriana Dias (2013) no artigo “Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social”, no qual ela descreve o processo histórico e aponta as bases dessa forma de opressão. Essa autora traz elementos que denotam capacitismo desde a Idade Média, ancorados em ideias religiosas, até os discursos eugênicos utilizados em diferentes contextos, destacando o seu uso durante o Regime Nazista, nos quais havia uma busca pelo melhoramento da espécie humana e se baseavam em discursos biológicos e científicos. Ela aponta que o horror nos campos de concentração revelado na queda do nazismo fez com que a exterminação em massa fosse condenada pela sociedade, não obstante, as narrativas que sustentavam os processos eugênicos permanecem presentes nas narrativas sociais. Como argumento, a autora elucida como a normalização dos corpos era demandada pelo crescente processo de industrialização no capitalismo e foi base para a economia que necessitava de trabalhadores padronizados e como reflexo até hoje os países adotam políticas públicas de saúde que vigiam e “corrigem” doenças e incapacidades, entendidas como biológicas e individuais (Dias, 2013).

A literatura brasileira sobre deficiência nos mostra formas de capacitismo que já foram abordadas através de diferentes nomenclaturas como “Barreiras Atitudinais” proposta por Amaral (1998) e Discriminação de pessoas por motivo de deficiência (Diniz & Santos, 2010). Esses termos estão presentes na CDPD e na Lei Brasileira de Inclusão, o que indica que a necessidade de visibilidade dessa opressão é reconhecida pelo Estado. O termo tem sido popularizado e é amplamente utilizado pelos movimentos sociais para denunciar como o capacitismo se manifesta no cotidiano dos indivíduos com deficiência e para demonstrar como as vivências individuais também são coletivas (Mello, 2019).

Cabe aqui destacar o conceito de capacitismo utilizado por dois autores que embasam a presente pesquisa. Campbell (2001, p. 44)⁷ o define como:

[...] uma rede de crenças, processos e práticas que produz um tipo particular de eu e corpo (o padrão corporal) que é projetado como o perfeito, típico da espécie e, portanto,

⁷ [Início de nota] A citação foi traduzida do trecho original: “*Ableism - a network of beliefs, processes and practices that produce a particular kind of self and body (the corporeal standard) that is projected as the perfect, species-typical and therefore essential and fully human. Disability, then, is cast as a diminished state of being human*”. [Fim de nota]

essencial e totalmente humano. A deficiência, então, é lançada como um estado diminuído de ser humano [tradução nossa].

Essa definição aponta para a construção das narrativas que irão atribuir às pessoas com deficiência o estado de menos humanas, o que torna possível a abjeção aos corpos que divergem do padrão idealizado e sustenta práticas discriminatórias. Em complementariedade, Wolbring (2008) vai expandir o uso do capacitismo para justificar as opressões de diferentes marcadores sociais, destacando que a narrativa de incapacidade pode ser atribuída a outros corpos que não aqueles usualmente lidos como deficientes. E ainda mais, aponta para os possíveis fundamentos que sustentam as práticas capacitistas. O autor conceitua o capacitismo⁸ como:

[...] um guarda-chuva para outros ismos, como racismo, sexismo, casteísmo, preconceito de idade, especismo, anti-ambientalismo, produto interno bruto (PIB) – ismo e consumismo. Pode-se identificar muitas formas diferentes de capacitismo, como capacitismo baseado na estrutura biológica (B), capacitismo baseado na cognição (C), capacitismo baseado na estrutura social (S) e capacitismo inerentes a um determinado sistema econômico (E) (Wolbring, 2008, p. 253) [tradução nossa].

Com isso, o conceito de capacitismo passou a ser usado para descrever, não apenas pressupostos e práticas que discriminam as pessoas com deficiência, mas como narrativas de incapacidade que são usadas para justificar outras formas de opressão como racismo, sexismo, classismo (Bailey & Mobley, 2019).

O capacitismo ajuda a moldar nossos valores culturais e as noções de independência, produtividade e eficiência e estabelece com base nisso, o que pode ser considerado normal, natural e humano (Taylor, 2017). Assim, todos os corpos estão sujeitos a compulsoriedade pela capacidade (Campbell, 2009). Wolbring (2008, p. 253) aponta que

[...] Capacitismo reflete o sentimento de certos grupos sociais e estruturas sociais que valorizam e promovem certas habilidades, por exemplo, produtividade e competitividade, em detrimento de outros, como empatia, compaixão e gentileza. Esta preferência por certas habilidades em relação a outras leva a uma rotulação de desvios reais ou percebidos ou falta de habilidades “essenciais” como um estado de ser

⁸ [Início de nota] A citação foi traduzida do trecho original: *Ableism is an umbrella ism for other isms such as racism, sexism, casteism, ageism, speciesism, anti-environmentalism, gross domestic product (GDP)-ism and consumerism. One can identify many different forms of ableism such as biological structure-based ableism (B), cognition-based ableism (C), social structure-based ableism (S) and ableism inherent to a given economic system (E).* [Fim de nota]

diminuído, levando ou contribuindo para justificar vários outros ismos [tradução nossa]⁹.

Nesse sentido, as narrativas capacitistas podem ter diversos usos à medida que as habilidades que são eleitas como principais tendem a ser aquelas que expressam os valores de grupos no poder e ao mesmo tempo são negadas aos grupos subordinados.

Entender as concepções de deficiência nos permite ampliar a análise do contexto social, uma vez que esse é estruturado com base nas normas que vulnerabilizam as pessoas com deficiência (Gesser, 2019). Esse conjunto de normas que orienta a forma como a sociedade lida com as pessoas com deficiência pode ser entendido como capacitismo.

O capacitismo é definido também como a concepção presente no imaginário social que tende a considerar as pessoas com deficiência como menos aptas ou capazes, simplesmente por apresentarem uma diferença corporal, sensorial, intelectual ou psicossocial¹⁰. O capacitismo é a atitude de considerar as pessoas com deficiência como não-iguais e “incapazes” de gerir suas próprias vidas, vendo-as como sem autonomia, dependentes, desamparadas, assexuadas, condenadas a uma vida eterna e economicamente dependente, chegando até mesmo a vê-las como não aceitáveis em suas imagens sociais ou como menos humana (Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia, 2020, p. 6).

Esse uso das narrativas capacitistas remete a dimensão estrutural do capacitismo, apontada por Taylor (2017) que destaca as ideologias de deficiência como centrais no desenvolvimento do mundo moderno, uma vez que influencia a formação de histórias, políticas e culturas, de maneira a ser considerada pela autora como uma força social que afeta o mundo de maneira transversal. Assim, conforme indicam Angelucci et al., (2020, p. 65),

É necessário compreender o entrelaçamento da história de segregação social e do capacitismo estrutural com o traço histórico da colonização opressora sofrida por diversos países. A sobreposição da cultura do colonizador – aqui intencionalmente grafada apenas no masculino – sob a cultura dos/as colonizados/as impõe a lógica de rebaixamento da dignidade de variados setores da sociedade, com reflexos diretos na constituição e organização do Estado e na pactuação dos direitos.

⁹ [Início de nota] A citação foi traduzida do seguinte trecho no original: “*Ableism reflects the sentiment of certain social groups and social structures that value and promote certain abilities, for example, productivity and competitiveness, over others, such as empathy, compassion and kindness. This preference for certain abilities over others leads to a labelling of real or perceived deviations from or lack of ‘essential’ abilities as a diminished state of being, leading or contributing to justifying various other isms*” (Wolbring, 2008). [Fim de nota]

¹⁰ [Início da nota] O termo deficiência psicossocial se refere às sequelas de um transtorno mental que ocasiona limitações nas atividades do dia a dia [Fim da nota].

Essa leitura dos contextos históricos nos permite identificar as narrativas de incapacidade que sustentam processos de opressão de diferentes grupos que são embasadas em discursos médicos patologizantes muito similares entre si, mas conforme aponta Campbell (2009) o capacitismo não se propõe a ser uma explicação universal para todas as formas de opressão e sim uma forma de destacar as convergências entre discursos que produzem exclusão de categorias e ontologias.

Gesser et al. (2020, p. 18), a partir do diálogo com Campbell (2009), Taylor, (2017), McRuer (2002) e Wolbring (2008), sintetizam essa transversalidade do conceito ao defender que:

[...] o capacitismo é estrutural e estruturante, ou seja, ele condiciona, atravessa e constitui sujeitos, organizações e instituições, produzindo formas de se relacionar baseadas em um ideal de sujeito que é performativamente produzido pela reiteração compulsória de capacidades normativas que consideram corpos de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTI e com deficiência como ontológica e materialmente deficientes. Ademais, as capacidades normativas que sustentam o capacitismo são compulsoriamente produzidas com base nos discursos biomédicos que, sustentados pelo binarismo norma/desvio, têm levado a uma busca de todos os corpos a performá-los normativamente como “capazes”, visando se afastar do que é considerado abjeção.

Essa ideia de que a deficiência é inerentemente ruim, uma tragédia pessoal e que deve ser tratada pela medicina é o que sustenta o capacitismo. Os discursos médicos permeiam a construção das narrativas sociais da deficiência e possuem uma função relevante na subordinação e exclusão dos corpos lidos como deficientes (Campbell, 2009) e como consequência, há um processo de afastamento do convívio social, de deshumanização das identidades marginalizadas e vulnerabilização desses corpos (Gesser, 2019).

Fiona Campbell (2009) também pontua que os discursos capacitistas impactam os processos de subjetivação das pessoas com deficiência, ocasionando o que ela chama de capacitismo internalizado. O capacitismo internalizado opera por meio de duas estratégias: a dispersão, que visa o distanciamento das pessoas com deficiência umas das outras, e a emulação, que estimula a reprodução por pessoas com deficiência de normas capacitistas e omite os custos pessoais de subordinação e normalização da incapacidade. Essa forma de opressão dos corpos considerados inferiores afeta as compreensões que os sujeitos possuem sobre si, sobre os lugares que acreditam que podem ocupar na sociedade e dificulta a politização das pessoas com deficiência e sua participação social.

4.5 LUTA ANTICAPACITISTA

Os conflitos de coexistência entre a diversidade de corpos e a padronização corporal exigida pelos meios de produção neoliberal não são reconhecidos como políticos e, portanto, não são passíveis de serem debatidos e questionados. Ao atribuir a exclusão dos corpos deficientes a discursos naturalizados, torna-se impossível imaginar a deficiência e o futuro da deficiência de maneira diferente (Kafer, 2013). Contudo, a luta anticapacitista surge com o objetivo de provocar fissuras nessa lógica capacitista e neoliberal e defende um mundo no qual esteja assegurado o acesso coletivo, a justiça da deficiência (*disability justice*) (Sins Invalid, 2019) e a emancipação dos corpos que divergem do padrão idealizado.

Para isso, urge-se vislumbrar uma sociedade que não seja orientada por valores que enalteçam e exijam autonomia, independência, competitividade e adequação dos corpos ao sistema de produção (Wolbring, 2008). Conforme apontam Campbell (2009) e Taylor (2017), o capacitismo tem uma dimensão estrutural e interseccional, sendo todos os corpos sujeitos a compulsoriedade pela capacidade, ou seja, todos potencialmente podem ser deficientizados quando não forem considerados produtivos ou consumidores ao sistema capitalista. Nesse sentido, a teoria *Crip* vai propor que é preciso criar espaços onde todos os corpos em todas as suas variações sejam valorizados.

A teoria *Crip* propõe o aleijamento dos espaços e das estruturas sociais. “Aleijar aqui é pensado no sentido de descolonizar, mutilar, deformar e contundir o pensamento hegemônico sobre deficiência, acesso e inclusão, provocando-lhe fissuras” (Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia, 2020, p. 6). Somado a isso, é preciso assumir “uma perspectiva anticapacitista (que na sua gênese é interseccional e emancipatória)” (Gesser et al., 2020, p. 17) que desconstrua os padrões corporais opressores e demonstre que não há uma forma universal de ser humano.

Essa visão é projeto de um mundo no qual todos os corpos, com as suas diversas variações e intersecções, sejam valorizados e celebrados, que coaduna com a *Disability Justice* (Justiça Defiça¹¹). A Justiça Defiça é um movimento de luta política em constante mudança que visa a libertação de sistemas de dominação e exploração e valorização de todos os corpos e suas especificidades. Esse movimento foi sintetizado e publicizado em um documento “*10 principles*

¹¹ [Início de nota] Mello e Fietz (2021) propuseram a tradução do conceito “*Disability Justice*” para o termo “Justiça Defiça”. Esse termo vem sendo empregado no ativismo das pessoas com deficiência como uma expressão que pode ser aproximadamente equiparada à palavra “*disabled*” utilizada em inglês. [Fim de nota]

of Disability Justice”, no qual faz um convite para todos os movimentos sociais para aliança nas lutas políticas e propõe que os mais impactados pelas estruturas de opressão devem ser as lideranças desse movimento.

A Justiça Defiça entende que todos os corpos são únicos, complexos, poderosos, atravessados por diversos marcadores sociais (raça, gênero, capacidade etc.), necessários e possuem potências e necessidades que devem ser atendidas. Cada corpo deve ser valorizado pela sua singularidade e todos devem ser respeitados e escutados de forma solidária. As necessidades individuais são atendidas uns pelos outros, sendo a interdependência um preceito indispensável para libertação coletiva (Mingus, 2018; Sins Invalid, 2015).

Esses princípios levam à luta anticapitalista, pois considera que o capitalismo trata os humanos como objetos para obtenção de lucro, enquanto a Justiça Defiça defende que “as pessoas têm um valor inerente fora das relações mercantis e das noções capitalistas de produtividade” (Sins Invalid, 2015). Assim, propõe uma revolução na qual a sociedade se organizará de forma a garantir o acesso coletivo e a libertação dos corpos.

O acesso coletivo se baseia na interdependência, na interseccionalidade e na Justiça Defiça. Ele propõe a criação de novas formas de realizar as coisas que rompam com modelos normativos, organizando comunidades que compartilham a responsabilidade de cuidado e as necessidades individuais são acolhidas e atendidas sem constrangimento (Mingus, 2011). O acesso coletivo não se resume a inclusão e acomodações, ele deve promover um acesso libertador e uma conexão genuína de cuidados e atendimento de necessidades, de modo que as pessoas com deficiência possam se engajar plenamente nos espaços (Mingus, 2017). Com isso, pensar na ética do cuidado nos ambientes de trabalho é uma forma de questionar processos de trabalho e provocar reflexões sobre práticas e culturas organizacionais capacitistas que dificultam a efetivação de direitos. Esse tensionamento é gerado quando as estruturas e manifestações cotidianas do capacitismo são evidenciadas e suas consequências são experienciadas por todos, com e sem deficiência.

4.6 ACESSO COLETIVO NO TRABALHO: FUTURO POSSÍVEL

Pensar em acesso coletivo no trabalho é um desafio. Quando a competição e a meritocracia são consideradas justas e valorizadas pelas organizações, as pessoas que “não conseguem por seus próprios méritos ajustarem-se às leis da competição, elas não estão aptas e por isso mesmo devem ser eliminadas, através de processos seletivos aparentemente justos,

legais e democráticos” (Rosa, 2016, p. 17). Evidentemente, existem divergências entre os objetivos de grande parte das empresas e os princípios da Justiça Defiça que embasa o acesso coletivo.

A mudança de valores individuais e organizacionais é fundamental para promover práticas anticapacitistas e o acesso coletivo. Se a organização se orienta por preceitos que valorizam a autonomia e a produtividade, haverá um conflito entre a cultura organizacional e a busca pela acessibilidade. O acesso coletivo parte do princípio de que todos são interdependentes e devem ter suas necessidades atendidas, destarte a idealização de um trabalhador totalmente independente, além de irreal, é incompatível. Incorporar os preceitos do acesso coletivo exige que todos se reconheçam como interdependentes e desenvolvam práticas de cuidado entre si (Kittay, 2011; Mingus, 2017), como emprego apoiado e flexibilização dos parâmetros de produtividade e de horários de reuniões.

As práticas anticapacitistas podem promover mudanças em culturas organizacionais que têm dificuldade em gerir as diversidades corporais. Para isso, as pessoas com deficiência precisam ocupar os diferentes setores e cargos da organização, considerando que “o corpo dissonante, exatamente por causar fissuras tão perceptíveis nas expectativas das interações pessoais, acaba por gritar silenciosamente sua diferença” (Gavério, 2017, p. 109). Portanto, a experiência do contato com corpos diversos possibilita que todos os envolvidos se transformem e descubram juntos maneiras acolhedoras de convivência (Ribeiro, 2018).

As estruturas arquitetônicas e processos de trabalho refletem a expectativa/possibilidade de quais lugares as pessoas com deficiência podem ocupar na organização. As atitudes sociais e sistemas discriminatórios são indissociáveis do mundo construído (Hamraie, 2017). Mingus (2018) aponta que, desde o início da construção de espaços e processos, deve-se pensar na acessibilidade independentemente de existirem pessoas com deficiência no quadro de funcionários, pois a acessibilidade demonstra a intenção de acolher a diversidade e permite que os trabalhadores com deficiência pertençam a empresa e, assim, possam participar dos mesmos espaços que as pessoas sem deficiência.

O acesso coletivo também exige criatividade e flexibilidade para construir estratégias de acessibilidade que atendam às necessidades singulares de cada pessoa. A acessibilidade não é estática e não se limita a atender as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas, embora essas sejam essenciais, pois não há como garanti-la a priori para todas as pessoas com deficiência. Entretanto, “não é necessário saber tudo sobre as especificidades do outro! As acomodações nascem das interações. Cada pessoa é única, cada experiência é singular” (Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia,

2020, p. 13). Assim, cabe aos gestores, colegas e profissionais de gestão de pessoas promover um espaço de diálogo, no qual os trabalhadores com deficiência possam compartilhar as suas necessidades e desenvolvam em conjunto maneiras de atendê-las (Carvalho-Freitas et al., 2011).

A diversidade deve ser pensada para todos, pessoas com e sem deficiência, considerando as intersecções entre diferentes sistemas de opressão. Para isso, é preciso atentar para o fato que cada pessoa tem necessidades e preferências individuais de acessibilidade, de modo que não cabe presumir quais tipos de suporte serão necessários apenas considerando os tipos de deficiência (visual, auditiva, física e/ou intelectual) (Alves, 2020). Cada experiência da deficiência é única e precisa ser compreendida considerando os atravessamentos (Sins Invalid, 2015, Taylor, 2017). Pode-se pensar nas diferenças de necessidades de locomoção entre um homem branco de classe média que possui uma cadeira motorizada e carro próprio adaptado, e um homem negro de baixa renda que usa cadeira manual e mora na periferia e faz uso de transporte público. É evidente que eles possuem necessidades diferentes. Nesse contexto, uma forma de promover o acesso coletivo no trabalho seria flexibilizar os horários de trabalho daqueles que enfrentam barreiras de locomoção de forma que eles não se sintam constrangidos ou prejudicados por eventuais atrasos.

Por fim, a emancipação e libertação de todas as opressões sobre a pessoa com deficiência apenas será possível se interseccionada com uma mudança estrutural da sociedade. Em um futuro no qual a sociedade seja baseada em lógicas não binárias, na valorização da diversidade corporal, no acesso coletivo, na Justiça Defiça, na coalização entre grupos minoritários e na derrubada da lógica neoliberal. Contudo, enquanto a sociedade está organizada por uma lógica neoliberal, uma forma de mobilizar as organizações para o acesso coletivo nos espaços de trabalho é viabilizar que as pessoas com deficiência ocupem os espaços e provoquem fissuras a estruturas e processos excludentes, e demonstrem que é possível construir conjuntamente mudanças que se aproximem do acesso coletivo.

5 PERCURSO METODOLÓGICO

5.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Esta pesquisa se constitui em um estudo de abordagem qualitativa de caráter exploratório, embasado nos referenciais teóricos pautados nos Estudos Feministas da Deficiência. Esta abordagem se justifica porque a pesquisa qualitativa busca descrever e mostrar a implicação entre os fatos (Furlan, 2008), sem a necessidade de estabelecer uma relação de causalidade para explicar os dados obtidos na pesquisa e permite ao pesquisador realizar uma análise crítica entre os dados e contexto em que esses foram gerados (Minayo, 2012). Entende-se, em consonância com o objetivo proposto e os referenciais utilizados na presente pesquisa, que a experiência da deficiência é complexa, única e transversal a outros marcadores de diferença (Campbell, 2009) e por isso não pode ser expressa unicamente em acontecimentos quantificáveis, sendo necessário esse diálogo com o contexto e valorização da singularidade da experiência de cada indivíduo.

Os Estudos Feministas da Deficiência como referencial contribuem para a complexificação das análises relativas ao fenômeno da deficiência do ponto de vista científico e político (Garland-Thomson, 2002, Gesser et al., 2012). Quanto ao delineamento, é do tipo exploratório, pois há poucos estudos científicos nacionais (Dias, 2000, Gil, 2002) embasados nos Estudos Feministas da Deficiência sobre o tema de trabalho e capacitismo no serviço público brasileiro, especificamente estudos que utilizem a ferramenta metodológica do *pesquisarCOM*, proposto por Moraes (2010), da perspectiva emancipatória (Martins et al., 2012).

O *pesquisarCOM* é uma ferramenta metodológica que se propõe intervir no contexto levando em conta o referencial do participante da pesquisa e acontece a partir da interação entre pesquisador e participante. É uma proposta que entende que a pesquisa não deve ser feita do pesquisador para o participante, mas sim uma construção coletiva. Parte do pressuposto que o participante da pesquisa é o expert no tema (ao invés do pesquisador) e que ele por ter a vivência pode trazer novas formas de compreender o fenômeno investigado. Nesse sentido, aponta para o fato de que “a experiência de interrogar o outro envolve um processo de transformação que não se passa apenas para o interrogado, senão também para aquele que interroga” (Moraes, 2010, p. 30). O que implica que nessa metodologia o pesquisador tem menor previsão do que será abordado, ou seja, descentraliza a figura de pesquisador como detentor único do conhecimento e tenta romper com a hierarquia pesquisadora-pesquisada/o durante a pesquisa e

que o pesquisador construa o conhecimento com o pesquisado, dando uma oportunidade de tanto o pesquisador quanto o pesquisado sejam transformados nesse processo.

Seguindo a mesma linha, a pesquisa também se baseia na perspectiva emancipatória dos Estudos da Deficiência, a qual considera que as pesquisas que abordam a deficiência não podem desconsiderar a experiência das pessoas com deficiência e recomenda que a pesquisa deve ser desenvolvida por meio da participação e o diálogo legítimo com as pessoas com deficiência (Martins et al., 2012). A escolha dessa ferramenta metodológica é adequada, pois contempla o lema do Movimento Político das Pessoas com Deficiência, “Nada sobre nós sem nós” (Gavério, 2017; Gesser, 2019), ao não partir do pressuposto que o pesquisador é o expert, possibilita que a voz das pessoas com deficiência seja tornada audível. Além disso, permite que não haja apenas preocupação em comprovar hipóteses estabelecidas a priori, pelo contrário, esse método estabelece uma direção, mas ao mesmo tempo permite que o participante da pesquisa dite os rumos da mesma (Moraes et al., 2017). Com isso, ao utilizar a emancipação da deficiência, a pesquisa visa questionar as opressões vivenciadas e subverter as concepções canônicas de pesquisa, que defendem a separação radical entre sujeito e objeto (Gesser et al., 2020).

5.2 ANÁLISE DAS NARRATIVAS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

A análise das narrativas é uma forma de acessar crenças dos sujeitos sobre si e sobre o mundo que refletem tanto aspectos de sua subjetividade quanto revelam discursos hegemônicos que são internalizados. Entende-se as narrativas como “mais que relatos de acontecimentos, e sim como construções ideológicas que estabelecem parâmetros de subjetivação e que acabam por determinar nossa maneira de ser no mundo” (Funck, 2014, p. 21). Esse entendimento coaduna com as propostas dos Estudos Feministas da Deficiência que buscam contestar as matrizes de opressão que geram narrativas hegemônicas que colocam as pessoas com deficiência como inferiores, menos humanos e menos dignas de serem vividas (Gesser, 2019).

Ademais, compreende-se que o ato de narrar “envolve tanto resgatar memórias quanto produzir realidades delas derivadas” (Moraes & Quadros, 2020, p. 5). Nesse sentido, analisar as narrativas sobre a deficiência a partir da experiência das pessoas com deficiência é uma forma de produzir novas narrativas nas quais as pessoas com deficiência sejam as protagonistas da produção do conhecimento. Beiras et al. (2017) pontuam a importância ética e política dos projetos feministas críticos, de modo que é preciso questionar a forma que o conhecimento é produzido e utilizar metodologias nas quais o pesquisador assuma sua implicação ao processo

e privilegie o relato dos sujeitos, se afastando da ideal científico positivista de que o pesquisador atua como um representante dos interesses dos grupos considerados menos humanos (Haraway, 1999).

Com a finalidade de atingir os objetivos propostos nessa pesquisa, foi realizado um estudo por meio da análise das narrativas dos servidores com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil, a fim de compreender como o capacitismo, em suas diferentes dimensões, se manifesta e constitui a experiência profissional dos servidores com deficiência.

5.3 CARACTERIZAÇÃO DO CONTEXTO E PARTICIPANTES DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma universidade pública e gratuita que possui cinco *campi* em diferentes municípios. A instituição possui mais de 60 anos e tem como objetivo promover o ensino, a pesquisa e a extensão. Sua comunidade é constituída por cerca de 70 mil pessoas, entre docentes, técnicos-administrativos em Educação e estudantes de graduação, pós-graduação, ensino infantil, fundamental e médio, e público externo. Em relação ao quadro de pessoal, a universidade possui aproximadamente 2.440 professores do magistério superior, 130 professores de ensino básico e tecnológico e 2.800 técnico-administrativos em Educação (TAE).

Para auxiliar na inclusão dos servidores com deficiência, foi criada em 2008 a Equipe Multiprofissional de acompanhamento aos servidores com deficiência (EMAPCD). Essa equipe tem como função assessorar a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas no atendimento ao Decreto nº 9.508, de 2018, que reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, em relação aos candidatos com deficiência, aprovados em concurso público para provimento de cargo na universidade.

Nos concursos da instituição até 2012, para a carreira TAE, das vagas destinadas a cada cargo/área de especialização e localidade de exercício, 5% eram reservadas para pessoas com deficiência, ou seja, para o cargo que oferecesse menos de 20 vagas não havia reserva. Nos concursos para a carreira docente nunca havia reserva. A partir de 2013, depois de assinado um termo de ajustamento de conduta com o Ministério Público Federal, a instituição passou a reservar 20% em todos os seus concursos, considerando a totalidade de vagas ofertadas em edital. A metodologia utilizada para distribuição das reservas foi elaborada conjuntamente com o MPF e resultou num crescente número de pessoas com deficiência ingressando na instituição.

Essa mudança na metodologia aumentou o quantitativo de vagas reservadas às pessoas com deficiência, especialmente se considerado que o quantitativo geral do quadro de servidores não teve mudanças significativas.

Contudo, a IFES possui apenas 138 servidores professores e técnico-administrativos com deficiência registrados nos bancos de dados da instituição. Esses servidores estão distribuídos nas diferentes carreiras, a saber: 23 professores do magistério superior, 3 professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 112 técnico-administrativos em educação. Observa-se que o baixo número de professores com deficiência pode estar associado aos entraves na adaptação das provas de concursos e a metodologia utilizada na distribuição das vagas reservadas que não contemplava as especificidades dos concursos do magistério superior que eram divididos em pequenos editais. Ademais, não há um levantamento oficial de todos os servidores com deficiência, uma vez que podem existir servidores com deficiência que não entraram pela reserva de vagas e não se declararam como pessoa com deficiência e também alguns que adquiriram algum tipo de deficiência ao longo da trajetória profissional e essa informação não foi adicionada ao banco de dados.

A maioria dos servidores com deficiência ingressou na instituição a menos de 10 anos (75%), sendo que 72 servidores atuam de 5 a 10 anos e 32 trabalham a menos de 5 anos. O tempo de atuação na instituição dos servidores com deficiência indica que a ampliação da reserva de vagas ocorrida após 2013 ocasionou um aumento no ingresso de servidores com deficiência. Todavia, os demais 34 servidores que atuam há mais de 10 anos na IFES em sua maioria não ingressaram pela reserva de vagas e também podem ter adquirido ao longo da sua trajetória profissional.

As categorias de deficiência mais comuns são 40% física (56) e 38% visual (52), divididas em visão monocular (36) e cegueira ou baixa visão (16). Em seguida, auditiva (20), transtorno do espectro autista (9) e múltipla (1). Esses dados demonstram que as características do quadro de servidores com deficiência desta IFES divergem da população com deficiência do serviço público do poder executivo federal, na qual 47% dos servidores com deficiência possuem deficiência física e 30% deficiência visual. (RAIS, 2021, Ministério da Economia, 2023).

O nível da escolaridade dos servidores com deficiência corresponde à média da instituição em que 90% dos servidores técnico-administrativos possuem nível superior. Contudo, no contexto das IFES é necessário considerar a Lei nº 11.091, de 2015, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e estabelece aumento

de remuneração com base no incentivo à qualificação e também ao fato de que, nos cargos de professor, o nível superior é requisito de exigência mínima para o ingresso.

5.3.1 Caracterização dos participantes da pesquisa

Participaram da pesquisa dezessete servidores públicos federais com deficiência que trabalham na universidade escolhida e que estavam registrados no banco de dados da EMAPCD, sendo que a escolha se deu pela procura voluntária daqueles que receberam e responderam em até 15 dias a partir da data de envio do e-mail convite.

A tabela 1 apresenta as informações sociodemográficas dos participantes da pesquisa, tais como: Nome Fictício, Idade, Gênero, Orientação Sexual, Cor/ Raça, Tipo de Deficiência, Renda familiar (Salário mínimo), Tempo na IFES, Cargo e Escolaridade.

Tabela 1 – Resumo dos dados sociodemográficos

Nome Fictício	Idade	Gênero	Orientação Sexual	Cor/Raça	Tipo de Deficiência	Renda Familiar (Salário mínimo)	Tempo na IFES	Cargo	Escolaridade
Mariana	65	Feminino	Hetero	Branca	Auditiva	7 a 11	29	Cozinheira	Especialização
Diego	32	Masculino	Hetero	Negro	Transtorno do Espectro Autista	Até 3	6	Assistente em Administração	Ensino médio
Malu	48	Feminino	Hetero	Branca	Visual	7 a 11	12	Técnico em Assuntos Educacionais	Doutorado
Sabrina	31	Feminino	Hetero	Branca	Visual	Até 3	3	Assistente em Administração	Especialização
Miguel	41	Masculino	Não respondeu	Branca	Visual	7 a 11	7	Assistente em Administração	Especialização
Iracema	25	Feminino	Bi	Branca	Física	4 a 6	4	Pedagoga	Especialização
Dalva	43	Feminino	Hetero	Branca	Física	7 a 11	9	Professor	Doutorado
Antenor	58	Masculino	Hetero	Branca	Visual	4 a 6	7	Assistente em Administração	Especialização
Alisson	44	Masculino	Hetero	Branca	Física	7 a 11	7	Assistente em Administração	Especialização
Milena	36	Feminino	Hetero	Branca	Transtorno do Espectro Autista		11	Professor	Doutorado
Juliana	32	Feminino	Hetero	Branca	Física	7 a 11	7	Assistente em Administração	Especialização
Fernando	37	Masculino	Homo	Branca	Visual	7 a 11	10	Assistente em Administração	Ensino médio
Neide	33	Feminino	Não respondeu	Branca	Física	4 a 6	8	Assistente em Administração	Ensino Superior
Jorge	37	Masculino	Homo	Branca	Física	4 a 6	8	Enfermeiro	Mestrado
Karen	42	Feminino	Hetero	Branca	Visual	4 a 6	10	Assistente em Administração	Especialização

5.4 INSTRUMENTOS

5.4.1 Questionário Sociodemográfico (Apêndice A)

Foi utilizado um questionário sociodemográfico para levantamento de informações desta pesquisa, com perguntas abertas e fechadas, que terá como objetivo conhecer dados sociais, sobre a deficiência, econômicos, educacionais e laborais dos sujeitos da pesquisa. O questionário online e perguntas podem ser encontrados no Apêndice A.

5.4.2 Entrevista Narrativa

A entrevista narrativa é uma ferramenta não estruturada que busca a profundidade, por meio de histórias da vida do entrevistado e da interlocução com o contexto situacional (Muylaert et al., 2014). Desse modo, a entrevista narrativa atende o objetivo do estudo, pois explicita a combinação entre as histórias de vida e contextos sócio-históricos, evidenciando a experiência profissional singular dos participantes e como o capacitismo impacta no processo de subjetivação da experiência profissional.

De acordo com Jovchelovitch e Bauer (2002) e Muylaert et al. (2014), a entrevista narrativa deve seguir os seguintes passos: 1) preparação, na qual o pesquisador deve fazer uma revisão de literatura e elaborar as questões exmanentes (questões de pesquisa e de interesse do pesquisador); 2) início, onde deve ser iniciada a gravação e é feita a pergunta disparadora; 3) narração central, consiste em deixar o entrevistado livre para narrar a sua história, evitando fazer perguntas e utilizando apenas encorajamento não-verbal; 4) fase de questionamento, essa etapa consiste em apenas fazer questões imanentes (questões exmanentes adaptadas ao discurso do participante); 5) fala conclusiva, nesta etapa o pesquisador deve parar de gravar e continuar a conversação informal, e imediatamente depois da entrevista deve fazer anotações.

Entretanto, não existe a nulidade da presença do entrevistador, posto que o participante somente faz o seu relato dentro de um contexto e instigado pela pergunta disparadora do entrevistador. De tal modo, existe nas entrevistas narrativas uma relação colaborativa, já que a história emerge a partir da interação, da troca, do diálogo entre entrevistador e participantes (Jovchelovich & Bauer, 2002).

5.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Após a aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH/UFSC), solicitou-se à EMAPCD o encaminhamento do e-mail de convite e apresentação da pesquisa aos servidores com deficiência que constavam no banco de dados da instituição. Os servidores interessados enviaram um e-mail manifestando o interesse em participar da entrevista. Em seguida, a pesquisadora enviou por e-mail o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o *link* para o questionário sociodemográfico e algumas opções de datas para a realização das entrevistas. Além disso, nesse e-mail foi explicado aos participantes que a pesquisadora fazia parte da IFES, questionado sobre as demandas de adaptação para acessibilidade e oferecida a possibilidade de que a entrevista fosse conduzida por pesquisador auxiliar. Todos os participantes optaram por ser entrevistados pela pesquisadora principal. A última etapa antes da realização das entrevistas foi o envio da confirmação do agendamento, das instruções para garantir um local com sigilo e o envio do link para realização da videochamada.

As entrevistas ocorreram no período de novembro a dezembro de 2021. As entrevistas narrativas foram realizadas por meio de videochamada devido a pandemia de COVID - 19 vigente no momento da condução das entrevistas e também a escolha dos participantes por essa modalidade. Após a concordância dos participantes, iniciou-se a gravação das entrevistas. As entrevistas foram conduzidas de acordo com os passos descritos no tópico anterior.

5.6 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados por meio da Análise Temática (AT) proposta por Braun e Clarke (2006) que visa ser um recurso flexível e permite a imersão e profundo engajamento com os dados, oferecendo ao pesquisador uma forma de identificar temas que captam dados importantes para a pergunta de pesquisa. Esse tipo de análise coaduna com o campo dos Estudos Feministas da Deficiência, pois possibilita que o pesquisador estabeleça as categorias de análise a posteriori com base nos dados obtidos, de modo a colocar o foco nos relatos dos sujeitos e não nos referenciais teóricos que embasam a pesquisa. Souza (2019) pontua que a AT pode ser utilizada para análise de narrativas, sendo coerente com os instrumentos de pesquisa da entrevista e atenta aos objetivos desta pesquisa.

Além disso, os resultados gerados por meio da análise temática tendem a ser acessíveis e, por isso, podem ser utilizados em perspectivas que buscam a construção da análise em

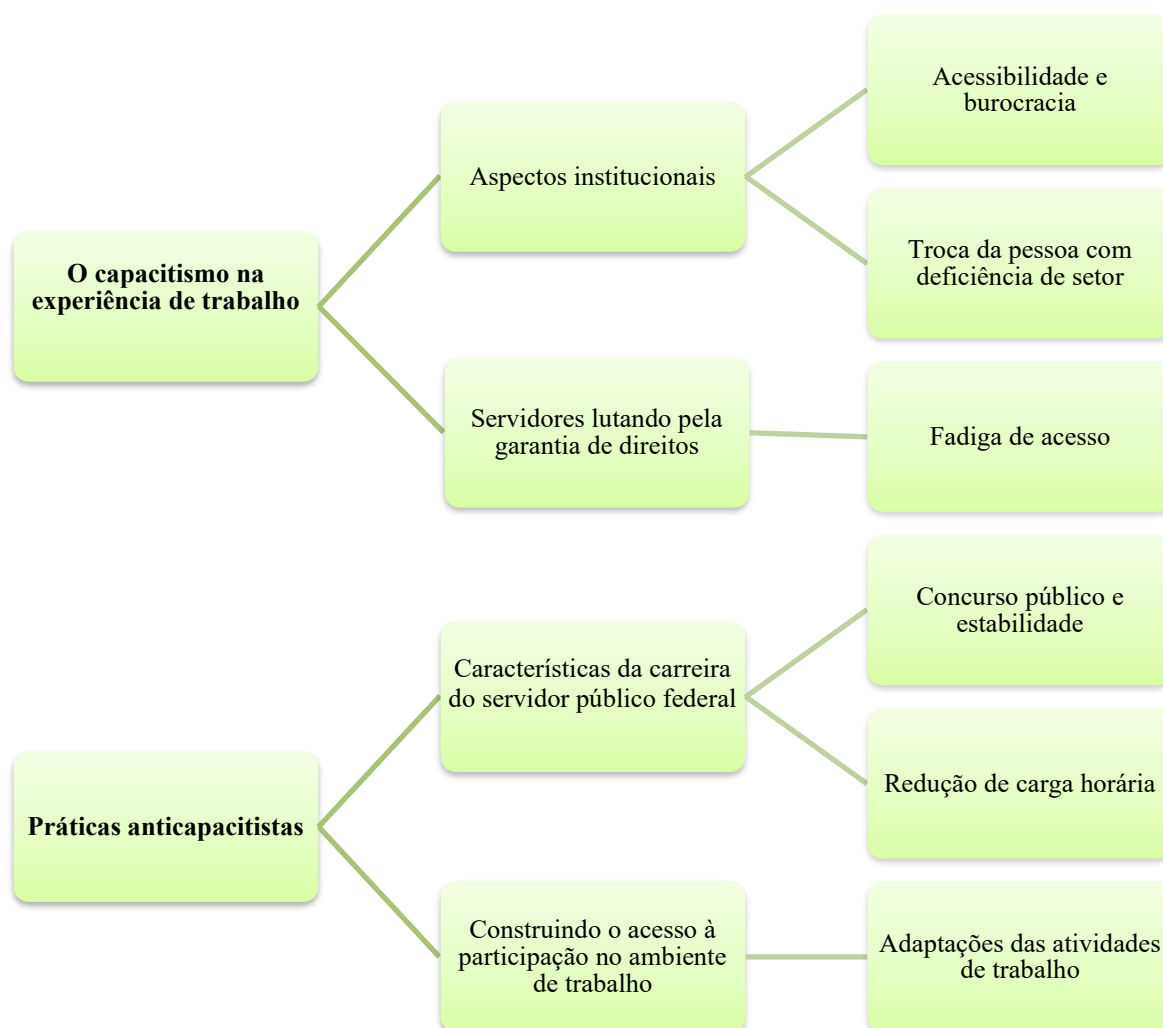
conjunto com os participantes. Considerando a perspectiva metodológica do *pesquisarCOM* e da pesquisa emancipatória, a AT é uma importante ferramenta que facilita a participação dos sujeitos de pesquisa, se afastando de análises que buscam o distanciamento entre pesquisador e objeto, e supõe que o pesquisador é o expert no tema. Por fim, conclui-se que esse tipo de análise quando usada em uma perspectiva reflexiva e flexível é compatível com pesquisas sociais e com agenda de justiça social (Clarke, 2017).

A condução da análise temática foi feita com base na proposta por Braun e Clarke (2006) e compilada por Souza (2019), dividida em seis fases distintas e não necessariamente lineares: 1) Familiarização com dados; 2) Gerando códigos iniciais; 3) Buscando temas; 4) Revisando os temas; 5) Definindo e nomeando os temas e 6) Produzindo o relatório.

Na fase de “familiarização com dados”, todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e lidas repetidas vezes em busca de significados e padrões nos dados, sendo os mesmos destacados e anotados. Na fase “gerando códigos iniciais”, os aspectos relevantes dos dados foram codificados de modo sistemático e os extratos que representavam cada código foram destacados (utilizando diferentes cores) vislumbrando identificar possíveis temáticas. Em seguida, na fase “buscando temas”, visando ajustar seu foco de análise de acordo com as narrativas dos sujeitos de pesquisa, todos os dados pertinentes foram unidos em temas. Os códigos previamente destacados foram reunidos em dez temas (acessibilidade e burocracia; capacitismo e barreiras; ética do cuidado; deficiência como potencial; conceito de inclusão; trocas de setor; serviço público como garantia de direitos; deficiência, trabalho remoto e pandemia; início da vida profissional; projetos e expectativas de carreira).

Em continuidade, na fase “revisando os temas”, objetivando refinar os temas, os temas iniciais foram excluídos, mesclados ou desmembrados de acordo com os dados obtidos, buscando homogeneidade dos dados dentro do tema e heterogeneidade entre os temas. Essa fase resultou em dois temas: ‘O capacitismo na experiência laboral dos servidores com deficiência’ e ‘Práticas anticapacitistas na experiência laboral de servidores públicos’, gerando um mapa temático da análise. Essa organização dos dados está visualmente representada na figura a seguir.

Figura 1 – Mapa Temático da análise das informações



Na fase “definindo e nomeando os temas”, partindo do mapa temático elaborado, foram identificados os aspectos mais relevantes de cada tema e os pontos mais importantes de cada narrativa, gerando uma definição e nome correspondentes. Conforme observado na tabela a seguir.

Tabela 2 – Síntese dos temas

Nome	Definição	Pontos
Práticas anticapacitistas na experiência laboral de servidores públicos	Características da carreira do serviço público federal e das relações de trabalho que contribuem para a participação dos servidores com deficiência nos espaços de trabalho	- Ingresso por meio de Concurso público - Estabilidade no trabalho - Redução de carga horária sem prejuízo na remuneração - Colegas que dialogam com os servidores com deficiência para construir as condições de acesso ao trabalho
O capacitismo na experiência laboral dos servidores com deficiência	Aspectos institucionais do capacitismo e as consequências da individualização na responsabilidade pela acessibilidade na experiência laboral dos servidores com deficiência	- Burocracia para justificar a falta de acessibilidade - A prática de gestão de troca da pessoa com deficiência de setor ao invés de tornar os ambientes acessíveis - Servidores são responsabilizados por criar condições de acessibilidade, levando-os a fadiga de acesso

Por fim, na fase “produzindo o relatório”, foi realizada a análise final e a escrita desta dissertação que contempla trechos das falas dos sujeitos de pesquisa que exemplificam os tópicos abordados, a descrição dos dados de forma coerente e objetiva, discussão com a literatura do tema contextos sócio-históricos e a argumentação entre as análises e a pergunta de pesquisa.

5.7 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

A pesquisa seguiu os preceitos éticos dispostos no Código de Ética Profissional do Psicólogo, aprovado na Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 10, de 2005, e às exigências éticas e científicas fundamentais propostas pela Resolução 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. O projeto da pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC.

Os sujeitos participaram da pesquisa por livre escolha, e somente após a leitura, concordância e assinatura do TCLE, em que estavam descritos e explicados os objetivos da pesquisa, a voluntariedade da participação e a possibilidade de sua interrupção a qualquer momento, que as entrevistas foram gravadas e transcritas. Considerando o contexto de pandemia pela COVID-19 durante a época da realização das entrevistas, foi dado ao participante a escolha da modalidade online ou presencial para entrevistas. Todos os participantes optaram por realizar as entrevistas online.

As informações foram coletadas sob a garantia de anonimato e sigilo em relação à autoria dos conteúdos que surgiram durante a coleta de dados, evitando que os participantes sofressem qualquer tipo de retaliação da instituição que trabalham. Para tanto, foram tomados cuidados para garantir o sigilo dos participantes, como a orientação para que os participantes estivessem em um local adequado durante as entrevistas e no cuidado na identificação dos dados e na transcrição.

Para evitar a maleficência aos participantes, a pesquisadora que é psicóloga e possui condições de manejar situações de desconforto psicológico perguntou a todos os participantes como eles estavam se sentindo após as entrevistas e ofereceu um espaço de escuta para os servidores que se sentissem mobilizados em decorrência das entrevistas. Contudo, nenhum dos participantes relatou a necessidade desse acolhimento.

Como forma de possibilitar a beneficência aos envolvidos na pesquisa, o produto final da pesquisa foi enviado aos participantes. Ademais, a pesquisadora colocou-se à disposição para apresentar os resultados da pesquisa, a fim de democratizar e disseminar os conhecimentos obtidos por meio da pesquisa.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Levando em consideração os objetivos delineados, bem como a análise das informações obtidas a partir dos dados da pesquisa de campo, foram elaborados dois artigos que apresentam os resultados desta dissertação, elencados a seguir.

6.1 ARTIGO 1

O capacitismo na experiência de trabalho dos servidores públicos de uma universidade federal

Ableism in the work experience of public servants at a federal university

El capacitismo en la experiencia laboral de los servidores públicos de una universidad federal

Resumo

O capacitismo é um sistema que oprime as pessoas com deficiência por não atenderem aos padrões ideais de valorização dos corpos que se manifesta em diferentes espaços sociais como os ambientes laborais. O objetivo deste artigo é compreender como o capacitismo, articulado com o neoliberalismo, constitui a experiência profissional de servidores públicos com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil. O estudo possui uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, embasado nos referenciais teóricos pautados nos Estudos Feministas da Deficiência e na Teoria Aleijada. Foram realizadas entrevistas narrativas e aplicado um questionário sociodemográfico com 17 servidores públicos de uma universidade federal. Os dados obtidos foram analisados de acordo com o proposto pela Análise Temática. Como resultado, constatou que o capacitismo e o neoliberalismo produzem como efeito a construção e manutenção de ambientes de trabalho inacessíveis, manifestados na burocracia, que dificulta a adaptação dos espaços, e na troca de setor de servidores com deficiência, de modo que estes precisam reivindicar o acesso individualmente, o que gera um processo exaustivo em busca das garantias de condições mínimas de acessibilidade. Tal fato expõe a necessidade cada vez maior de construção de práticas anticapacitistas nas instituições de ensino superior.

Palavras-chave: Capacitismo; Trabalho; Servidor Público; Acessibilidade.

Ableism in the work experience of public servants at a federal university

Abstract

Ableism is a system that oppresses people with disabilities for not meeting the ideal standards of body appreciation, which manifests in various social spaces such as work environments. The aim of this article is to understand how ableism, combined with neoliberalism, shapes the professional experience of public servants with disabilities at a federal university in southern Brazil. The study adopts a qualitative and exploratory approach, grounded in theoretical frameworks based on Feminist Disability Studies and Crip Theory. Narrative interviews and a sociodemographic questionnaire were conducted with 17 public servants from a federal university. The data obtained were analyzed using Thematic Analysis. The results revealed that ableism and neoliberalism produce the construction and maintenance of inaccessible work environments, evident in bureaucratic obstacles that hinder space adaptation and the reassignment of disabled employees to different sectors. As a result, individuals with disabilities are required to advocate for access individually, leading to an exhausting process in pursuit of minimum accessibility guarantees. This highlights the growing need for the development of anti-ableist practices within higher education institutions.

Keywords: Ableism; Work; Public Servant; Accessibility.

El capacitismo en la experiencia laboral de los servidores públicos de una universidad federal

Resumen

El capacitismo es un sistema que oprime a las personas con discapacidad por no cumplir con los estándares ideales de valoración de los cuerpos, manifestándose en diferentes espacios sociales como los entornos laborales. El objetivo de este artículo es comprender cómo el capacitismo, articulado con el neoliberalismo, constituye la experiencia profesional de los servidores públicos con discapacidad en una universidad federal del sur de Brasil. El estudio tiene un enfoque cualitativo de carácter exploratorio, fundamentado en los referentes teóricos de los Estudios Feministas de la Discapacidad y en la Teoría Alejada. Se llevaron a cabo entrevistas narrativas y se aplicó un cuestionario sociodemográfico a 17 servidores públicos de una universidad federal. Los datos obtenidos fueron analizados de acuerdo con lo propuesto por el Análisis Temático. Como resultado, se constató que el capacitismo y el neoliberalismo producen como efecto la construcción y mantenimiento de entornos de trabajo inaccesibles,

manifestados en la burocracia, que dificulta la adaptación de los espacios, y en el cambio de sector de los servidores con discapacidad, de modo que estos deben reclamar el acceso de manera individual, generando un proceso agotador en busca de garantías de condiciones mínimas de accesibilidad. Este hecho expone la creciente necesidad de construir prácticas anticapacitistas en las instituciones de educación superior.

Palabras clave: Capacitismo; Trabajo; Servidor Público; Accesibilidad.

Introdução

O trabalho ocupa um lugar central na vida da maioria das pessoas com ou sem deficiência, estejam elas empregadas formalmente ou informalmente, desempregadas, em estágios ou exercendo voluntariado. No contexto neoliberal, ele ocupa esse espaço por ser um meio para assegurar a sobrevivência, um espaço de socialização, uma forma de realização pessoal ou de sofrimento (Schweitzer et al., 2016). O trabalho é compreendido como um processo entre o ser humano e a natureza, no qual o sujeito age sobre a natureza, modificando-a com a finalidade de garantir sua sobrevivência e, ao mesmo tempo, o sujeito se modifica por meio do trabalho (Marx, 1867). A complexificação do mercado de trabalho passou a exigir não apenas a força física para gerar algo novo como também outras habilidades que exigem novas formas de esforço mental para a execução das atividades que agregam mais valor aos produtos, como a prestação de serviços (Antunes, 2020).

O neoliberalismo intensificou este processo por ser um sistema econômico e cultural que atribui ao mercado a resposta para todos os problemas. Esse sistema propõe que a esfera privada assuma as funções anteriormente públicas, como os serviços básicos oferecidos à população, pois defende que só assim esses serviços terão qualidade e efetividade (McRuer, 2021). No contexto neoliberal, as pessoas com deficiência são consideradas como improdutivas e onerosas para a sociedade, de modo que a garantia pelo acesso é atribuída aos indivíduos e não como uma responsabilidade coletiva. Essa lógica é uma das possíveis manifestações do capacitismo que orienta como a deficiência é compreendida (Campbell, 2009) e, por conseguinte, impacta diretamente na participação das pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho (Nepomuceno, 2013). Assim, as práticas e políticas organizacionais, estruturas físicas dos locais de trabalho e relações interpessoais precisam ser compreendidas como um todo interligado que é atravessado pelo capacitismo e neoliberalismo.

O serviço público no Brasil possui características que teoricamente estão associadas à prestação de serviços aos cidadãos e não à obtenção de lucro como a maioria das organizações nas empresas privadas. Essa especificidade amenizava a lógica capitalista nos processos de trabalho no serviço público, mas, com o passar dos anos, as instituições públicas passaram a refletir cada vez mais os valores sociais associados à produtividade e otimização da prestação de serviços por meio de avaliações da qualidade no atendimento ao usuário e resultados mensuráveis (Bergue, 2020). O serviço público, como consequência, tem se aproximado de modelos de gestão que atendem às mudanças políticas e econômicas globais que propõem o Estado mínimo e o livre comércio de serviços que são historicamente providos pelo Estado, como a educação. Essa aproximação pode ser observada em diferentes programas de governo que são orientados pela gestão por competências e na adesão dos hospitais universitários à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares.

Tais consequências afetam os trabalhadores com deficiência de modo especialmente intenso, uma vez que os valores sociais como desempenho, performance, competitividade e imediatismo, defendidos pelo capitalismo, são os mesmos utilizados para discriminá-los. Para melhor compreensão deste fenômeno, é preciso atentarmos para as relações entre o capacitismo, o capitalismo e o neoliberalismo, como veremos a seguir.

A literatura nacional e internacional sobre o tema “pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, em sua maioria, indica que o processo de inclusão das mesmas é precário e apontam que a efetiva participação social nos ambientes laborais continua sendo um desafio (Brito & Maranhão, 2020, Vasconcelos & Maranhão, 2020). No Brasil, o trabalho é um direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988 e, no que concerne especificamente às pessoas com deficiência, na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015). O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, entretanto, é reiteradamente violado no Brasil. Ainda que existam leis que prevejam cotas e orientações sobre como a inclusão deve ser conduzida, os números de pesquisas sociodemográficas revelam que a concretização desse aparato jurídico está longe de ser realidade, considerando que, das 822 mil vagas de emprego reservadas para pessoas com deficiência, apenas 49,81% são preenchidas (RAIS, 2021). No âmbito da administração do serviço público federal, considerando o Regime Jurídico Único regido pela Lei nº 8.112, de 1990, dos 491.548 servidores ativos, apenas 1,24% (6.945) são 11,61% (2.423) são pessoas com deficiência (Ministério da Economia, 2023).

No serviço público, apesar da existência da reserva de vagas nos concursos públicos, as instituições também não são inclusivas, pois não garantem as devidas condições de permanência para os servidores com deficiência (Sousa & Búrigo, 2019). Os servidores que

conseguem ser aprovados nas provas [considerando que as provas de concurso não são acessíveis para todos os tipos de deficiência] enfrentam dificuldades na garantia do direito à adaptação razoável¹² no ambiente de trabalho (Cunha, 2019; Marques et al., 2017), tratamento discriminatório (Souza & Ferreira, 2019). Ademais, em algumas instituições, há desconhecimento das necessidades dos trabalhadores com deficiência, uma vez que não possuem dados sobre esses servidores (Pereira et al., 2015).

Esse cenário de negativas de acesso ao direito ao trabalho pode ser parcialmente compreendido pelo capacitismo que posiciona os corpos que não performam o padrão de capacidade produtiva como um problema a ser resolvido (Campbell, 2009; Kafer, 2013; McRuer, 2021; Mello, 2016). O capacitismo é entendido como um sistema que oprime as pessoas com deficiência por não atenderem aos padrões ideais de valorização dos corpos (produtividade, beleza, potencial de consumo). Mais do que um conjunto de ações individuais, “ele é um sistema social, político e econômico que discrimina, violenta, marginaliza e assassina as pessoas deficientes pelo fato de o serem” (Guerra, 2021, p. 27). Esses valores capacitistas impactam o ideal de trabalhador presente tanto nas instituições da esfera privada quanto da pública, que são gerenciadas de modo a obter, respectivamente, a geração de lucro e a otimização da prestação de serviços à população. Em parte, a consequência disso é a discriminação e as tentativas de negar o direito ao trabalho através da obstacularização ao acesso e à permanência de trabalhadores com deficiência nos espaços laborais.

Visando compreender esse contexto, esse estudo faz parte de uma pesquisa de dissertação de mestrado cujo objetivo geral é compreender como o capacitismo constitui a experiência profissional de servidores públicos com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil. Neste artigo serão abordados os aspectos institucionais do capacitismo e as consequências da individualização da responsabilidade pelo acesso na experiência laboral dos servidores com deficiência.

Método

¹² [Início de nota] Adaptações razoáveis são adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais. (Art. 3 da Lei Brasileira de Inclusão – Lei nº 13146 de 2015). [Fim de nota]

O estudo possui uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, embasado nos referenciais teóricos pautados nos Estudos Feministas da Deficiência e na Teoria Aleijada (*Crip Theory*) (Campbell, 2009; Gesser, 2019; Kafer, 2013; McRuer, 2021; Mello, 2016; Taylor, 2017; Wolbring, 2008). Esta abordagem se justifica porque a pesquisa qualitativa busca descrever e mostrar a implicação entre os fatos (Furlan, 2008), sem a necessidade de estabelecer uma relação de causalidade para explicar os dados obtidos na pesquisa, e permite ao pesquisador realizar uma análise crítica entre os dados e o contexto em que esses foram gerados (Minayo, 2012). Quanto aos objetivos, é do tipo exploratório, pois há poucos estudos científicos nacionais embasados nos Estudos Feministas da Deficiência sobre o tema de trabalho e capacitismo no serviço público. A pesquisa foi embasada na ferramenta metodológica do pesquisadorCOM, proposta por Moraes (2010), e na perspectiva emancipatória dos Estudos da Deficiência, as quais possibilitaram um diálogo baseado em relações horizontais entre os entrevistados e o pesquisador e a valorização da experiência dos participantes por meio das entrevistas narrativas.

Participantes

A pesquisa foi desenvolvida em uma Instituição Federal de Ensino Superior cujo quadro de pessoal possui aproximadamente 2.530 servidores docentes e 2.850 servidores técnico-administrativos em Educação (TAE). No entanto, possui apenas 138 servidores com deficiência registrados nos bancos de dados da instituição, dos quais 17 aceitaram participar da pesquisa. No que diz respeito aos dados sociodemográficos, destaca-se que a faixa etária dos participantes variou entre 25 e 65 anos, apresentando uma média de 41 anos. Quanto ao sexo, sete participantes são do sexo masculino e dez do sexo feminino. Em relação ao tipo de deficiência, houve uma distribuição diversificada com sete participantes com deficiência visual, sete com deficiência física, dois com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e um com deficiência auditiva. Na identificação racial, a maioria dos participantes declarou-se branca, totalizando dezesseis, enquanto apenas um negro. Em relação ao tempo de permanência na IFES, os participantes variaram de três a vinte e nove anos. É interessante notar que os dois participantes com maior tempo de permanência na instituição passaram a ser pessoa com deficiência recentemente. Quanto à escolaridade, dezesseis possuem pós-graduação, contrastando com um participante que tinha ensino médio. No que diz respeito à orientação sexual, houve uma diversidade considerável, com doze participantes se identificando como heterossexuais, duas

como homossexuais, uma como bissexual e duas optando por não responder. No contexto das carreiras, o grupo era composto por dois participantes da carreira de professor do magistério superior, um professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico e quatorze servidores técnico-administrativos em educação.

Instrumentos

As entrevistas narrativas buscaram acessar crenças dos sujeitos sobre si e sobre o mundo que refletem os aspectos subjetivos e revelam discursos hegemônicos que são internalizados (Funck, 2014). Estas partiram do relato livre sobre trajetórias profissionais e, em seguida, foram elaboradas perguntas baseadas nas falas dos sujeitos, orientadas por tópicos gerais de interesse da pesquisa com o intuito de compreender melhor situações e sentimentos vivenciados nas experiências compartilhadas. Além das entrevistas, foi utilizado um questionário sociodemográfico, que foi enviado eletronicamente dias antes da entrevista, com questões sobre: idade, raça, renda, tipo de deficiência, religião, gênero, cargo, tempo na instituição e escolaridade.

Procedimentos de coleta de dados

Foram realizadas entrevistas com dezessete servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior do sul do Brasil. Estas foram realizadas por videoconferência, atendendo as condições de segurança sanitárias em decorrência da pandemia de COVID-19, e foram gravadas com autorização dos participantes por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram realizadas no segundo semestre de 2021 e tiveram duração entre trinta e cinco minutos a duas horas e vinte minutos.

Procedimentos de análise de dados

Os dados obtidos foram discutidos seguindo as etapas da Análise Temática (AT) proposta por Braun e Clarke (2006). Esse tipo de análise coaduna com o campo dos Estudos Feministas da Deficiência, uma vez que permite que o pesquisador estabeleça as categorias de

análise a posteriori com base nos dados obtidos, de modo a colocar o foco nos relatos dos sujeitos e não nos referenciais teóricos que embasam a pesquisa. Além disso, a AT é coerente com a perspectiva metodológica do pesquisarCOM, da pesquisa emancipatória e dos instrumentos e objetivos da pesquisa, uma vez que enfatiza as narrativas dos sujeitos de pesquisa e se afasta das metodologias que buscam o distanciamento entre pesquisador e objeto (Souza, 2019).

A condução da análise temática foi baseada na proposta de Souza (2019), a partir de Braun e Clarke (2006), que organiza o processo em seis fases distintas: 1) familiarização com dados; 2) gerando códigos iniciais; 3) buscando temas; 4) revisando os temas; 5) definindo e nomeando os temas e 6) produzindo o relatório. Na fase de “familiarização com dados”, todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e lidas repetidas vezes em busca de padrões que poderiam ser destacados. Na fase “gerando códigos iniciais”, os aspectos relevantes dos dados foram codificados sistematicamente e os extratos que representavam cada código foram destacados em diferentes cores visando identificar possíveis temáticas. Em seguida, na fase “buscando temas”, os códigos iniciais foram reunidos em dez temas (acessibilidade e burocracia; capacitismo e barreiras; ética do cuidado; deficiência como potencial; conceito de inclusão; trocas de setor; serviço público como garantia de direitos; deficiência, trabalho remoto e pandemia; início da vida profissional; projetos e expectativas de carreira) e, com base nisso, ajustados ao foco de análise para melhor contemplar as narrativas dos sujeitos de pesquisa. Em continuidade, na fase “revisando os temas”, os temas iniciais foram refinados de acordo com a homogeneidade dentro dos temas e as diferenças dos demais, de modo que alguns foram excluídos e outros aglutinados, resultando em dois temas: ‘características das relações de trabalho que contribuem para a participação dos servidores com deficiência nos espaços de trabalho’ e ‘aspectos institucionais do capacitismo na experiência laboral dos servidores com deficiência’, gerando um mapa temático da análise. Na fase “definindo e nomeando os temas” foram identificados os aspectos mais relevantes de cada tema e os pontos mais importantes de cada narrativa, o que gerou uma definição e nome para cada tema. Por fim, na fase “produzindo o relatório”, foram desenvolvidas a análise final e a escrita dos artigos e da dissertação com os resultados da pesquisa, nos quais os dados obtidos foram descritos de forma objetiva e discutidos com outros estudos e contextos sócio-históricos.

Procedimentos éticos

A pesquisa cumpriu as exigências éticas e científicas fundamentais propostas pela Resolução 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 e foi aprovada pelo Comitê de Ética da UFSC (número do parecer omitido).

Resultados e discussão

O capacitismo pôde ser observado nos relatos sobre a falta de acessibilidade ocasionada por barreiras informacionais, arquitetônicas e, principalmente, pelas barreiras atitudinais que se manifestam nas relações interpessoais. De modo geral, os dados obtidos nesta pesquisa indicam que a relação com os colegas de trabalho é um dos aspectos mais relevantes para a participação das pessoas com deficiência e que a Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) não oferece as adaptações necessárias para o desenvolvimento das atividades. Essas constatações decorrem dos relatos da maioria dos sujeitos que apontaram que na ausência de políticas e práticas institucionais que promovam a participação dos servidores com deficiência as adaptações razoáveis dependem diretamente da relação com os colegas que atuam como mediadores e podem facilitar ou não esse processo. Esses relatos coadunam com as pesquisas de Cunha (2019) e Ribeiro (2018), que identificaram que as instituições públicas ainda estão distantes de promover a participação e oferecer garantias de permanência aos servidores com deficiência.

A discussão dos resultados terá como foco os aspectos institucionais do capacitismo e suas consequências no que diz respeito ao acesso e à participação no ambiente de trabalho. Ademais, a discussão dos resultados será perpassada pelo papel estrutural do capacitismo no contexto neoliberal, que tem efeitos diretos nas experiências laborais dos servidores que participaram da pesquisa.

Aspectos institucionais do capacitismo – acessibilidade e burocracia

Conforme exposto na introdução deste trabalho, as IFES também são impactadas pela lógica do livre mercado e sucateamento dos serviços. Em 2022, as universidades federais tiveram as verbas bloqueadas inúmeras vezes, impactando a continuidade dos pagamentos de bolsas de estudo, contas de luz e água e serviços terceirizados fundamentais para a manutenção dos equipamentos e espaços. E, ao mesmo tempo em que há um contingenciamento paulatino

de orçamento, o Estado distribui o reduzido orçamento tendo como base critérios de avaliação para a atuação dos pesquisadores, como quantidade de artigos e livros publicados em periódicos e editoras de alto impacto (Oliveira, 2022). Além disso, inexistente previsão orçamentária federal específica para a adaptação de ambientes de trabalho para servidores com deficiência, de modo que o recurso utilizado na aquisição de tecnologia assistiva advém de verbas destinadas à manutenção e aquisição de materiais não oferecidos pelo setor de compras da IFES.

A burocracia é uma característica do serviço público que, de forma geral, dificulta diversos processos na instituição, principalmente no que se refere à contratação de serviços e aquisição de materiais. A administração pública, *grosso modo*, é obrigada a realizar um processo licitatório para contratar obras, serviços, compras, o que faz com que haja uma demora na efetivação das compras e conclusão de obras. No caso da aquisição de tecnologia assistiva, contratação de serviços (intérpretes, assistentes pessoais, entre outros) e realização de obras para adaptação de ambientes previstos na LBI, existe a possibilidade de dispensa de licitação. Contudo, a escassez de recursos dificulta a priorização da destinação das verbas para esse tipo de investimento. Nesse contexto, a burocracia é usada pelos gestores como justificativa para não adquirir as tecnologias assistivas ou fazer as adaptações necessárias (Marques, 2018; Marques et al., 2017; Ribeiro, 2018; Siqueira, 2020).

Esse pretexto da burocracia como impeditiva para a não aquisição de tecnologias assistivas e adaptação dos ambientes de trabalho foi recorrente nas falas dos participantes, o que faz com que alguns servidores desistam de solicitar as condições de acesso ou optem por adquiri-las com recursos próprios. Alguns participantes trouxeram exemplos de como a burocracia dificulta a aquisição de tecnologia assistiva. Ao contar sobre as condições de acessibilidade no setor, Neide disse que, no momento em que as entrevistas da pesquisa foram realizadas, as condições estavam adequadas, mas que o processo de aquisição de uma mesa em L, necessária para o devido suporte e estabilização de seus braços, foi longo:

Foi um ‘parto’, mas consegui a mesa. Eu acho que isso foi um erro de tramitação de processo. Tem muito erro de tramitação de processo. Tipo... e passa por muitas... muitas pessoas que não têm nada a ver com aquilo ali. E daí lê, não entende por que não tem nada a ver com aquilo ali. Eu acho que é... é uma muito burocracia até chegar na pessoa de que tem que fazer. Porque, quando eu falei ‘eu vou sair’, a mesa apareceu. Quando eu tomei a decisão ‘ou vocês me dão, ó eu fiquei oito meses pirando, ou... a mesa estava no dia seguinte. Como é que explica isso? (Neide, 2021).

Dentro da mesma instituição, é possível ter experiências diferentes que envolvem diversos fatores como disponibilidade de verbas e compreensão de que a adaptação razoável é

um direito que deve ser priorizado em relação a outras demandas. Por outro lado, diferentemente da experiência de Neide, temos o relato de Malu, que quando questionada sobre o fornecimento de TA e adequações necessárias por parte da IFES, pontuou que ela teve uma condição diferente da maioria dos setores, por ter ingressado em um departamento que oferece cursos de extensão com taxa de inscrição paga pelos participantes, o que facilitou a aquisição do monitor compatível com as necessidades de ampliação de tela:

Então é um departamento que tem recurso que não é do governo, né? O departamento que me deu, no meu nome no patrimônio da universidade, me deu uma tela de televisão, uma tela de 32 polegadas, uma tela de televisão. Então eu uso essa tela como tela de computador, porque fica melhor (Malu, 2021).

Essa forma de realização das adaptações necessárias também evidencia o corte nas verbas destinadas às IFES e a inexistência de recurso específico destinado à promoção da participação de servidores com deficiência (Deitos, 2021, Ribeiro, 2018). Isso reflete também na lógica do livre mercado imposta ao ensino superior que, nesse caso, se manifesta no fato de o departamento no qual Malu trabalhava oferecer projetos de extensão que permitem a obtenção de recursos ao vender cursos para a comunidade.

Os participantes relatam a demora para a realização das adaptações razoáveis para garantir condições mínimas de acessibilidade. Esse é o caso de Alisson, que descreve como ele teve por muito tempo negado o direito de um local adequado para fazer as pausas necessárias para a recuperação da força muscular,

Durante alguns anos, eu fiquei deitando no chão. Eu tinha lá um depósito lá que eu botava um negócio no chão e deitava no chão na sujeira. Depois de alguns anos de trabalho, eles fizeram uma sala e tem uma cadeira que eu posso fazer uma pausa, eh, lá. Não, não precisa ser exclusiva minha (Alisson, 2021).

Essa demora ou negativa no atendimento das demandas de acessibilidade também foi constatada por Machado (2017), que observou que as instituições, muitas vezes, não atuam com a agilidade que a situação exige ou até esquecem de dar encaminhamentos para a realização das adaptações necessárias. Além disso, fica implícito que as demandas de acessibilidade são lidas a partir de um enfoque individual, como um problema do sujeito do qual ele próprio deve buscar uma solução [neste caso, deitar-se no chão de um depósito para fazer as pausas de que necessitava].

Outro ponto observado foi a ausência de sistemas acessíveis para pessoas que fazem uso de leitores de tela, o que também foi constatado na pesquisa de Silva e Carvalho-Freitas (2021), na qual um dos participantes relata o desgaste vivenciado pela impossibilidade de realizar as

atividades devido a barreira imposta pelo sistema não acessível. Karen, uma das participantes do presente estudo relatou dificuldades semelhantes. Ela é uma mulher cega que encontra diversas barreiras no ambiente de trabalho devido à falta de acessibilidade do sistema de tramitação de processos utilizado na IFES, o qual não permite o uso de leitor de tela. Essa barreira decorrente da ausência de acessibilidade a impede de fazer as atividades administrativas inerentes ao seu cargo que envolvem a abertura e encaminhamento de processos ou solicitações a outros setores que são feitas exclusivamente via sistema de tramitação de processos. Com isso ela necessita pedir auxílio de colegas constantemente:

Por exemplo, sistema como de tramitação de processos, né? Ele precisaria talvez ser reformulado, ser refeito, não sei, né? Talvez teria que jogar fora e criar um sistema novo, né? Que desde a sua origem pensasse na acessibilidade. Né? E que daí sim seria um sistema que poderia ser usado por todas as pessoas (Karen, 2021).

Como observado nos trechos anteriores, é possível inferir que a instituição não está preparada para acolher pessoas com deficiência, uma vez que espaços e sistemas acessíveis só são pensados quando há algum servidor que necessita. Em sua pesquisa, Nogueira (2016) e Pinheiro (2018) encontram essa realidade em que a acessibilidade não é prevista como regra universal, algo que deveria existir nos espaços independentemente de ter uma pessoa com deficiência ocupando os lugares. No entanto, o que acontece é o contrário: as práticas que promovem o acesso são realizadas pontualmente, à medida que são requeridas pelos servidores. Nessas situações de atrasos ou negativas de realização das adaptações razoáveis, fica evidente que a adequação às demandas de acessibilidade é tratada como custo adicional não previsto para que todas as pessoas sejam incluídas.

Troca da pessoa com deficiência de setor como prática institucional

As disputas pelos recursos financeiros no contexto de cortes crescentes têm impacto direto nas barreiras atitudinais. Existe uma contradição entre a obrigação da adaptação razoável prevista na LBI e o corte de verbas nas IFES, na qual o gestor público que não garantir as condições de acessibilidade pode responder à eventual processo de improbidade administrativa e ao mesmo tempo é reiteradamente forçado a administrar uma instituição diversa e mutável com cada vez menos recursos e também pode ser questionado pelos órgãos de fiscalização sobre sua atuação na alocação dos recursos. Em consequência, os servidores com deficiência são compreendidos como um problema que alguns gestores não querem assumir e uma das soluções

possíveis é recusar receber o servidor no setor e solicitar à gestão de pessoas que mude o servidor com deficiência para outro setor. Essa prática de gestão foi constatada em alguns estudos que observaram o alto índice de remoções dos servidores com deficiência (Deitos, 2021; Nogueira, 2016; Siqueira, 2020).

Na ausência de espaços preparados para receber todas as pessoas com e sem deficiência e que possibilitem a participação de pessoas com diversas necessidades, a instituição adota como prática a mudança do servidor com deficiência do local ao invés de tornar o ambiente acessível, como observado na fala da Gi sobre o seu ingresso na universidade.

E aí, chegaram muito cheio de dedos pra falar comigo que o perfil que esse cara queria no setor não serviria pra mim, né? Porque eu teria que trabalhar numa secretaria integrada, recebendo muita informação, passando pra planilhas, gerenciando custos e pagamentos de bolsas e tátátá (Gi, 2021).

Em sua pesquisa, Carvalho (2018) constatou que os servidores com deficiência percebem que as chefias e colegas não sabem como agir com elas, ocasionando mais barreiras à sua participação. A ausência de ações de sensibilização e diálogo com chefias e colegas influencia nessa resistência em receber um servidor com deficiência no setor (Cunha, 2019). Alguns estudos em outras IFES apontam a importância desse tipo de intervenção que deve ser uma prática institucional (Deitos, 2021; Nogueira, 2016; Ribeiro, 2018; Wagner, 2021).

As barreiras presentes nos ambientes de trabalho muitas vezes parecem ser intransponíveis nos contextos capacitistas, de modo que, na percepção de alguns servidores com deficiência, a mudança de setor acaba sendo uma opção a curto prazo, mesmo que não resolva os problemas de acessibilidade na instituição a longo prazo. Essa prática de troca de setor pode ser observada no relato de Neide. Ela teve sua trajetória profissional marcada por demissões injustificadas na iniciativa privada, as quais foram por ela significadas como relacionadas a sua deficiência. Na universidade, ela continuou vivenciando o capacitismo por conta de limitações muito específicas decorrentes de seus impedimentos corporais, tal como sua caligrafia.

E eu tinha um ano, um ano e meio de universidade, acho que eu só estava um ano e meio de estágio probatório, né? Eu falei, ‘esse cara vai me dar uma nota ruim e vou pedir remoção’. É aquele, aquele trauma sabe que dá, de ser demitida? Igual nas outras, anteriormente, foi aquele disparo que me deu e eu fui lá no servidor responsável pela movimentação. Eu falei, cara, eu quero sair daqui porque... eu vou... eu tenho tem que sair, mas você entende o porquê. Não foi porque eu não gostava do meu trabalho no concurso. Pelo contrário, eu fazia um trabalho maravilhoso mais lá, e eu sei que eu fazia. Foi porque, de novo, alguém chegou e falou que não era o suficiente (Neide, 2021).

Os relatos de Neide e Gi reforçam que a responsabilização individual pelo acesso é prática recorrente na IFES estudada, pois o setor não precisa se adequar para receber pessoas com as mais diversas necessidades. Pelo contrário, o servidor com deficiência é compreendido como um problema e, sendo assim, ele deve ser deslocado de setor até que encontre um local com menos barreiras, principalmente as atitudinais. Essa prática é reflexo da lógica neoliberal e capacitista que coloca no servidor a responsabilidade pelo acesso. Ou seja, se em determinado setor não há acessibilidade, é ele quem deve buscar soluções para encontrar um local que possibilite seu acesso (McRuer, 2021).

Servidores lutando pela garantia de direitos e fadiga de acesso

A LBI introduziu um conceito dinâmico de necessidade no local de trabalho ao propor a adaptação razoável nos ambientes laborais, o que inclui a “provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho” (Lei nº 13146 de 2015 [LBI], art. 37). Ademais, Gugel (2019) destaca que existe a obrigatoriedade do gestor público em garantir as adaptações razoáveis, podendo a negativa da realização ser considerada como improbidade administrativa. A grande parte dos estudos sobre inclusão de trabalhadores em instituições públicas, contudo, aponta que as demandas de adequação para garantir a acessibilidade não são oferecidas pela administração (Carvalho, 2018; Cunha, 2019; Machado, 2017; Ribeiro, 2018).

Na falta e demora da oferta das condições de acessibilidade, alguns servidores passam a reivindicar o direito de ter a garantia das adaptações razoáveis e, quando não há êxito, buscam uma solução individual, sem o apoio da instituição. Assim, os servidores com deficiência acabam tomando frente sobre a adaptação do espaço e execução das atividades, como observado na fala de Sabrina quando questionada sobre as necessidades de adaptação que ela precisará para atuar no novo local de trabalho:

Eu acredito que lá no meu serviço no (nome do setor) eu vou ter dificuldade sim. Até por isso que to querendo organizar as coisas e eu quero fazer umas plaquinhas com as letras grandes para eu conseguir identificar o livro sem precisar colar o rosto no livro para enxergar o numerozinho, né (Sabrina, 2021).

Esse relato coaduna com o dado encontrado por Deitos (2021) em sua pesquisa com servidores com deficiência, que mostrou que mais da metade dos entrevistados afirmaram já

terem resolvido alguma necessidade de acessibilidade por conta própria, sem apoio da instituição. Isso evidencia a falta de suporte da instituição na aquisição dos recursos de acessibilidade, de tal modo que os servidores com deficiência não são estimulados para requerer as acomodações que julgarem ser necessárias.

Nas situações em que as necessidades de adaptação são mais complexas e requerem maiores investimentos ou reorganização de processos de trabalho pouco flexíveis, os servidores se veem obrigados a expor suas dificuldades para colegas e chefias em busca do apoio para realização das adaptações. Isso pode ser observado na trajetória de Milena, uma docente que recebeu o diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista quando adulta e com isso entendeu parte das dificuldades que ela enfrentava no trabalho. Contudo, ela relatou que estar em um ambiente de trabalho repleto de conflitos e disputas contribui para que suas necessidades de acessibilidade não sejam compreendidas, respeitadas, sendo estas, por vezes, desacreditadas.

Então é difícil. E aí, elas não entendem. Elas acham que não, que nada a ver. Então, toda vez eu tenho que ficar mostrando documento, toda vez eu tenho que ficar me expondo, é completamente constrangedora, é horrível (Milena, 2021).

Essa fala coaduna com Mingus (2017) quando ela descreve sua própria experiência como mulher com deficiência, em que ela percebe que é esperado que ela compartilhe mais informações do que necessário para que ela tenha acesso aos espaços que deseja. Ela define esse processo como Intimidade Forçada (*Forced Intimacy*), uma vez que ela precisa se expor para conseguir condições de acessibilidade adequadas à garantia de sua saúde e redução de riscos.

A luta individual pelo acesso tem um custo para os servidores que precisam constantemente se submeter às regras que estipulam o que é esperado e considerado desejável para trabalhadores com deficiência. Annika M. Konrad (2021) nomeia esse cansativo processo vivenciado por pessoas com deficiência como Fadiga de Acesso (*Access Fatigue*). Ela descreve como esse processo muitas vezes ocasiona cansaço e sensação de que não vale a pena nem tentar solicitar o acesso aos espaços de participação social. A experiência do Antenor em sua busca por acessibilidade demonstra esse processo.

Antenor é um servidor com deficiência adquirida e progressiva, o que tem ocasionado perda gradual da visão e audição e como consequência novas demandas de acessibilidade. Ele não teve as solicitações de adaptação atendidas desde o ingresso na instituição. Com isso, Antenor acaba muitas vezes optando por quais adaptações vai reivindicar. Uma das falas dele expressa o cansaço que gera a desistência por lutar contra a burocracia para conseguir tecnologias assistivas de baixo custo e que nem precisam passar por processos de licitação.

Aí me disseram que eu tenho que perguntar no setor lá da direção do centro de ensino pra ver se eles vão fazer uma compra? Ai, eu até... eu não vou nem perguntar, daqui a pouco, eu mesmo compro, melhor que de fazer uma licitação pra comprar uma lupa. Eu perguntei se alguém tinha uma lupa disponível, né? Não pra fazer um processo de licitação pra eu receber no ano que vem, né? [risos] (Antenor, 2021).

No caso dos relatos de Milena e Antenor, observa-se que o espaço que eles desejam ocupar e permanecer é o trabalho, ambos querem continuar trabalhando por longos anos, mas, para isso, precisam ter as condições mínimas de acessibilidade. Contudo, alguns processos burocráticos não contemplam a urgência do tempo de uso e simplicidade de alguns recursos que poderiam ser adquiridos.

O capacitismo gera diversas pequenas agressões diárias que causam a fadiga de acesso sentida pelas pessoas com deficiência que tentam mitigar esses efeitos seja com a submissão ao que é esperado delas ou com as ações individuais de educação das pessoas sem deficiência para engajarem-se na luta coletiva pelo acesso (Konrad, 2021). Conforme a experiência de Karen, relatada a seguir, sobre as tentativas de conseguir o acesso ao espaço da copa e ao direito a tomar um café:

Mas até frequentar a copa é um desafio, né? Porque a gente fazia várias campanhas ali dentro do setor pra que todo mundo mantivesse a copa organizada sempre deixar as coisas nos seus lugares, eh manter a pia livre, manter a garrafa do café sempre no mesmo lugar. Né? [...] Então, mas nunca deu certo, porque já é da natureza mesmo das pessoas. Entende? Eu não, eu nem, eu nem culpo, porque eu entendo que isso já é do dia a dia das pessoas né? Elas, elas já estão acostumadas né? Nas suas vidas a não terem essas essas preocupações. Então o que que acontecia? Eu chegava na copa, aí eu esbarrava num copo que tinham deixado na ponta da pia. Sabe? Eu ia procurar a garrafa do café e aí eu não encontrava a garrafa do café, porque ela não estava no lugar que foi designado pra ela ficar. Entende? (Karen, 2021).

Esses relatos demonstram como o capacitismo se manifesta nas práticas institucionais e nas relações interpessoais, e evidenciam que a deficiência e as garantias de acesso são individualizadas e colocadas como responsabilidade individual do servidor que necessita lutar para obter o mínimo de condições de trabalho sem considerar os custos mentais e materiais de fazê-lo. No contexto da universidade pesquisada, algumas solicitações de adaptação demoram tanto para serem atendidas [ou mesmo ignoradas] que os servidores cansam de ficar reivindicando sozinhos o que deveria ser ofertado pela instituição já antes do seu ingresso.

Conclusão

A discussão desse artigo se dividiu entre os aspectos institucionais do capacitismo e seu impacto na experiência dos servidores com deficiência. Toda a discussão é perpassada pelo aspecto estrutural do capacitismo no contexto neoliberal que tem efeitos diretos nas experiências laborais dos servidores que participaram da pesquisa. Esse diálogo entre os relatos dos participantes se faz necessário, pois a exclusão de participação dos espaços de trabalho não é causada pelas limitações funcionais das pessoas com deficiência e nem somente pelas práticas institucionais discriminatórias, mas pela lógica capitalista presente na organização do trabalho no contexto neoliberal baseada na obtenção de lucro a todo custo, na competição e no livre mercado como solução para todos os problemas da sociedade (Mello, 2021; McRuer, 2021; Wolbring, 2008).

O capacitismo presente nas práticas institucionais impacta a viabilização das adaptações necessárias para garantir a participação dos servidores com deficiência. A partir dos relatos dos servidores entrevistados, observou-se que na IFES pesquisada, o capacitismo produz como efeito a construção e manutenção de ambientes inacessíveis no ambiente de trabalho, de modo que as pessoas com deficiência precisam reivindicar o acesso individualmente, sendo que as adaptações necessárias só são pensadas quando requeridas pelo servidor. Não há uma política institucional de inclusão de servidores com deficiência. Esse cenário demonstra que há uma divergência entre o previsto na LBI e o que a IFES oferece aos trabalhadores com deficiência, uma vez que a legislação estabelece que cabe às instituições públicas dar condições para garantir a participação de todos por meio da remoção das barreiras.

No entanto, as informações obtidas nesta pesquisa indicaram que as trajetórias profissionais de alguns servidores com deficiência foram marcadas por atrasos e negativas de acesso às tecnologias assistivas e adaptações de processos e postos de trabalho, muitas vezes associados pelos servidores à morosidade do serviço público. Estes passaram por um processo exaustivo em busca das garantias de condições mínimas de acessibilidade, gerando a fadiga de acesso, uma vez que precisaram adquirir materiais por conta própria ou desistir de ocupar certos espaços não acessíveis. Nos relatos dos participantes, ficou evidente o enorme custo e desgaste pessoal ocasionados pela busca por acessibilidade, coadunando com os dados obtidos no estudo realizado por Konrad (2021).

Quanto às limitações desta pesquisa, apontamos que o reduzido número de participantes dentro do quadro da IFES limita as generalizações dos resultados. Contudo, o presente estudo

levanta a discussão sobre os impactos da entrada da lógica neoliberal no serviço público e no Ensino Superior, o que pode trazer contribuições para pesquisas futuras em outras universidades.

Por fim, nossas análises indicam que a compreensão do capacitismo enquanto um sistema de opressão serve como uma lente que possibilita ver os processos que ocorrem nas organizações e identificar quais deles se constituem como barreiras para a participação dos trabalhadores com deficiência, tendo em vista a necessidade cada vez maior de construção de práticas anticapacitistas nas instituições de ensino superior. É necessário que a sociedade acolha a diversidade de todas as pessoas e promova acessibilidade, possibilitando a participação em diferentes espaços sociais. A acessibilidade deve ser responsabilidade de todos, pessoas com e sem deficiência, e, nesse sentido, é preciso mobilizar coletivos para questionar os aspectos estruturais do capacitismo e promover mudanças nas políticas e práticas sociais de modo a garantir a participação de todos nos espaços sociais, incluindo os de trabalho.

Referências

- Antunes, R. (2020). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (2a ed.). Boitempo Editorial.
- Bergue, S. T. (2020). *Gestão estratégica de pessoas no Setor Público* (2a ed.). Fórum.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brito, R., & Maranhão, T. (2020). Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 14(15), 622-645.
<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2623>
- Campbell, F. K. (2009). *Contours of Ableism: The production of disability and abledness*. Palgrave Macmillan.
- Carvalho, M. R. (2018). *O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Paraíba.
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/15224>

- Cunha, M. D. (2019). *As vozes de servidores com deficiência: uma análise da inclusão em universidades públicas*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Estadual Paulista.
<http://hdl.handle.net/11449/183434>
- Deitos, G. P. (2021). *Inclusão dos Servidores com Deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina: Recomendações para Aprimorar o Processo*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/220542>
- Funck, S. B. (2014). Linguagens e narrativas. In S. B. Funck, L. S. Minella, & G. O. Assis (Eds.), *Linguagens e narrativas: desafios feministas* (pp. 21-32). Copiart.
- Furlan, R. (2008). A questão do método na psicologia. *Psicologia em Estudo*, 13(1), 25-33.
<https://www.scielo.br/j/pe/a/Mf4Jczm6XBNRncB3ZpjKQqr/abstract/?lang=pt>
- Gesser, M. (2019). Gênero, deficiência e a produção de vulnerabilidades. In A. M. Veiga, C. R. Nichnig, C. S. Wolff, & J. Zandoná (Orgs.), *Mundos de mulheres no Brasil* (pp. 353-361). CRV.
- Guerra, I. (2021). *Luta contra o capacitismo: anarquismo e capacitismo*. Terra sem Amos.
- Gugel, M. A. (2019). *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e de empregos públicos, administração pública direta e indireta* (4a ed.). RTM.
- Kafer, A. (2013). *Feminist, Queer, Crip*. Indiana University Press.
- Konrad, A. M. (2021). Access fatigue: The rhetorical work of disability in everyday life. *College English*, 83(3), 179-199. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/access-fatigue-rhetorical-work-disability/docview/2495035943/se-2>
- Lei nº 13.146 (2015, 6 de julho). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm
- Machado, J. L. (2017). *Gestão Inclusiva: propostas para a inclusão laboral em uma IFES*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
<http://hdl.handle.net/10183/194509>
- Marques, D. S. (2018). *Paradoxos da inclusão no trabalho: um estudo com pessoas com deficiência no setor público*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Ceará.
<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/37050>
- Marques, D., Moreira, T., & Lima, T. C. (2017). Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 119-140.
<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15653>

- Marx, K. (1867). *O Capital: Mercadoria, Valor e Mais Valia*. eBook Kindle.
- McRuer, R. (2021). Aleijando as políticas queer, ou os perigos do neoliberalismo. *Educ. Anál.*, 6(1), 105-119.
file:///C:/Users/Asus/Downloads/educanalise,+Gerente+da+revista,+5.+ALEIJANDO+POL%C3%8DTICAS+QUEER.pdf
- Mello, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/?format=pdf&lang=pt>
- Mello, A. G. (2021). Corpos (in)capazes. *Jacobin Brasil* (2a ed).
<https://jacobin.com.br/2021/02/corpos-incapazes/>
- Minayo, M. C. S. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 621-626.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/39YW8sMQhNzG5NmpGBtNMf/>
- Mingus, M. (2017, August 6). Forced Intimacy: An Ableist Norm. *Leaving Evidence*. [Blog post]. <https://leavingevidence.wordpress.com/2017/08/>
- Ministério da Economia. (2021). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2021: sumário executivo*. http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf
- Moraes, M. (2010). PesquisARCOM: política ontológica e deficiência visual. In M. Moraes, & V. Kastrup (Eds.), *Exercícios de ver e não ver: Arte e Pesquisa COM Pessoas com Deficiência Visual* (pp. 15-31). Nau.
- Nepomuceno, M. F. (2013). *Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Chefias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de São João del-Rei.
https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/mestradospsicologia/Dissertacao_Maristela_-_14-02-2013_-_00h36_-_versao_final_.pdf
- Nepomuceno, M., & Carvalho-Freitas, M. (2021). Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. *Interação em Psicologia*, 25(1), 66-77. <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/71219/43593>
- Nogueira, P. M. (2016). *Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no serviço público federal*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Minas Gerais. <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-AMLND9>

- Oliveira, T. G. (2022). O desmonte e o mal-estar da produção científica. *Outras Palavras: jornalismo de profundidade e pós-capitalismo*. <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/o-desmonte-e-o-mal-estar-da-producao-cientifica/>
- Pereira, C. E. C., Bizelli, J. L., & Leite, L. P. (2015). Acessibilidade e deficiência na universidade: política de recursos humanos. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 10(esp.1), 631-642.
<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/7916>
- Ribeiro, V. O. (2018). *A inclusão do servidor com deficiência numa IFES: implantação de política pública*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Bahia. Recuperado <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31624>
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100009
- Silva, O. A., & Carvalho-Freitas, M. N. (2021). Inclusão, Desenho do Trabalho e Satisfação de Servidores Públicos com Diferença Funcional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1518-1527.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200012
- Siqueira, L. B. B. (2020). *A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Paraíba.
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18299>
- Sousa, E. S., & Búrigo, C. C. D. (2019). Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. *Navus – Revista de Gestão e Tecnologia*, 9(3), 156-172. doi:10.22279/navus.2019.v9n3.p156-172.850
- Souza, J. W., & Ferreira, M. C. (2019). Avaliação do contexto laboral e a qualidade de vida no trabalho de servidores públicos com deficiência. *Revista Trabalho (En)Cena*, 4(1), 176-198. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P176>
- Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672019000200005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

- Vasconcelos, F. S., & Maranhão, T. L. G. (2020). Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 14(51), 754-773. <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2633>
- Wagner, G. R. (2021). *Inclusão e permanência de servidores com deficiência na UFSM: propostas de ações de acessibilidade*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Santa Maria. <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/19113>
- Wolbring, G. (2008). The politics of Ableism. *Development*, 51(2), 252-258. <https://link.springer.com/article/10.1057/dev.2008.17>

6.2 ARTIGO 2

Práticas anticapacitistas na experiência laboral de servidores públicos

Resumo

A lógica capacitista impacta as Instituições Federais de Ensino Superior que dificulta a participação dos servidores com deficiência que pode ser observada na baixa taxa de ocupação das vagas reservadas para as pessoas com deficiência. O presente estudo visa identificar as práticas anticapacitistas que promovem o acesso e a permanência no trabalho na trajetória profissional de servidores públicos com deficiência. O estudo possui uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, embasado nos referenciais teóricos pautados nos Estudos Feministas da Deficiência. Realizou-se 17 entrevistas narrativas com servidores públicos de uma universidade federal. Utilizou-se a análise temática para discussão dos relatos dos participantes. Como resultado, constatou-se que as práticas anticapacitistas institucionalizadas na legislação que rege a carreira dos servidores públicos federais e as ações promovidas pelos colegas contribuem para a permanência desses trabalhadores na organização. Como implicação, recomenda-se a realização de pesquisas em outras instituições públicas para identificar novas práticas que auxiliem a participação dos servidores com deficiência nos espaços de trabalho visando embasar a criação de políticas de gestão pública de pessoas que promovam a justiça social.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Práticas anticapacitistas; Capacitismo; Serviço Público

Abstract

Federal Higher Education Institutions are impacted by the ableist logic that hinders the participation of employees with disabilities, which can be observed in the low rate of occupancy of positions reserved for people with disabilities. This study aims to identify anti-ableism practices that promote access and retention in the workplace throughout the professional trajectory of public servants with disabilities. The study employs a qualitative exploratory approach, grounded in theoretical frameworks based on Feminist Disability Studies. Seventeen narrative interviews were conducted with public servants from a federal university. Thematic analysis was used to discuss participants' accounts. As a result, it was found that anti-ableism practices institutionalized in the legislation governing the careers of federal public servants, as well as actions promoted by colleagues, contribute to the retention of these workers within the

organization. As an implication, further research is recommended in other public institutions to identify new practices that assist the participation of employees with disabilities in workspaces, with the aim of informing the creation of public personnel management policies that promote social justice.

Keywords: Person with disability; Anti-ableism practices; Ableism; Public Service.

Resumen

Las Instituciones Federales de Educación Superior se ven afectadas por la lógica del capacitismo que dificulta la participación de los empleados con discapacidad, lo cual puede observarse en la baja tasa de ocupación de los puestos reservados para personas con discapacidad. El presente estudio tiene como objetivo identificar prácticas anticapacitistas que promuevan el acceso y la permanencia en el trabajo a lo largo de la trayectoria profesional de los servidores públicos con discapacidad. El estudio adopta un enfoque cualitativo exploratorio, fundamentado en marcos teóricos basados en los Estudios Feministas de la Discapacidad. Se llevaron a cabo diecisiete entrevistas narrativas con servidores públicos de una universidad federal. Se utilizó el análisis temático para discutir los relatos de los participantes. Como resultado, se encontró que las prácticas anticapacitistas institucionalizadas en la legislación que rige las carreras de los servidores públicos federales, así como las acciones promovidas por los colegas, contribuyen a la retención de estos trabajadores dentro de la organización. Como implicación, se recomienda llevar a cabo investigaciones en otras instituciones públicas para identificar nuevas prácticas que ayuden a la participación de los empleados con discapacidad en los espacios de trabajo, con el objetivo de informar la creación de políticas de gestión de personal público que promuevan la justicia social.

Palabras clave: Persona con discapacidad; Prácticas anticapacitistas; Capacitismo; Servicio Público.

Introdução

As mudanças no mundo do trabalho tornam a inclusão das pessoas com deficiência cada vez mais precária e instável, uma vez que a lógica neoliberal estimula e se baseia na livre concorrência e na competitividade. Ou seja, espera-se que o indivíduo possua competências e capacidades inatas para adaptar-se às normas estabelecidas pelo mercado. O serviço público também tem aderido a essa lógica e aplicado modelos rígidos de gestão e avaliação de

desempenho dos servidores públicos federais (Bergue, 2020). Esse contexto é extremamente capacitista e excludente para os corpos que necessitam de adaptação e não conseguem atingir o ideal de independência.

O capacitismo é um sistema social, político e estrutural que discrimina e oprime as pessoas com deficiência por não atenderem aos padrões ideais de valorização dos corpos. Ele orienta como a deficiência é compreendida e se baseia em um ideal de produtividade e autonomia para justificar a discriminação e violência contra as pessoas com deficiência que não atendem a lógica de exploração e obtenção de lucro do sistema capitalista. Por ser estruturante, esse sistema molda os valores culturais e as relações de poder, e impacta a forma como a sociedade é constituída em todos os espaços sociais, afetando todas as pessoas com e sem deficiência, de tal maneira que precisa ser compreendido de forma interseccional com os demais sistemas de opressão (racismo, sexismo, etarismo, classismo, entre outros) (Campbell, 2009; Guerra, 2021; McRuer, 2006; Mello, 2016). Dentre esses espaços sociais, os ambientes laborais são amplamente influenciados pelo capacitismo.

No contexto laboral, é esperado que os trabalhadores realizem cada vez mais atividades simultâneas e sejam autônomos e proativos. As pessoas que precisam de adaptações para a execução do trabalho são consideradas incapazes para toda e qualquer atividade e, em consequência, são questionadas sobre as suas competências para o trabalho (Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2021). A participação das pessoas com deficiência no trabalho depende do entendimento que os empregadores têm sobre a deficiência, uma vez que são eles quem guiam as práticas e políticas organizacionais e tomam decisões na oferta de vagas e nas condições de permanência nos vínculos empregatícios.

A consequência do capacitismo no direito ao trabalho pode ser observada no baixo nível de ocupação das pessoas com deficiência (26,6%) no Brasil, mesmo com a previsão legal de reserva de vagas de emprego vigente há mais de 30 anos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). Dessa forma, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser entendida como uma questão de justiça social e garantida por meio dos mecanismos de compensação das desigualdades sociais gerados pelo capitalismo, como a reserva de vagas de emprego e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13146 de 2015 (LBI). Somado a isso, a ocupação desses espaços precisa ser qualificada para que haja uma participação genuína, de maneira que não basta o ingresso nos ambientes laborais, é preciso que existam condições de permanência.

O acesso ao trabalho também pode ser compreendido sob a perspectiva da *Disability Justice*, ou seja, esse acesso deve ser coletivo de tal forma que nenhuma pessoa seja deixada

para trás. A concretização desse entendimento se faz nas práticas anticapacitistas cotidianas que envolvem o reconhecimento da interdependência, da garantia ao cuidado com agência de quem precisa de apoio como um direito social, e da compreensão do cruzamento de opressões por diferentes marcadores sociais e da luta anticapitalista (Gesser et al., 2021; Mingus, 2011). Ademais, as práticas anticapacitistas têm o potencial de produzir fissuras nos diferentes processos de trabalho e concepções sobre o desempenho dos trabalhadores com deficiência que dificultam a efetivação do direito ao trabalho, de forma que possibilitam criar ambientes laborais acolhedores à diversidade corporal (O'Brien, 2005).

Considerando a necessidade de vislumbrar mundos possíveis nos quais a deficiência pode ser celebrada (Kafer, 2013), esse artigo buscou identificar as práticas anticapacitistas na experiência laboral de servidores públicos com deficiência. Pontua-se que o presente artigo faz parte de uma dissertação de mestrado sobre o capacitismo na experiência profissional de servidores públicos com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil que também originou outro artigo, o qual contempla as manifestações e impactos do capacitismo na trajetória profissional dos mesmos.

Método

A presente pesquisa adota uma abordagem de natureza qualitativa com caráter exploratório devido à incipiência de estudos sobre práticas anticapacitistas nos ambientes de trabalho no Brasil e a necessidade de descrever as experiências laborais dos servidores com deficiência, articulando com o contexto neoliberal, sem buscar relações de causas estabelecidas a priori (Furlan, 2008). A autora se fundamenta nos Estudos Feministas da Deficiência e da *Crip Theory* e nas pesquisas emancipatórias e do pesquisadorCOM, de modo a realçar a importância das experiências dos participantes através da utilização de entrevistas narrativas (Campbell, 2009; Gesser, 2019; Kafer, 2013; McRuer, 2006; Mello, 2016; Moraes, 2010).

Participantes

A pesquisa foi desenvolvida em uma Instituição Federal de Ensino Superior do sul do Brasil, que conta com cerca de 5500 servidores docentes e técnico-administrativos em Educação (TAE), dentre os quais 138 com deficiência. Participaram da pesquisa 17 servidores

com deficiência efetivos que constavam no banco de dados da instituição e manifestaram interesse em colaborar com o estudo em até 15 dias após o envio do e-mail convite da pesquisa. A idade dos participantes variou entre 25 a 65 anos. Apenas um dos participantes é negro e os demais brancos. As categorias de deficiência foram visual (sete), física (sete), auditiva (um) e Transtorno do Espectro Autista (TEA) (dois). Em relação ao sexo, são sete do masculino e dez do feminino. Em média, os sujeitos de pesquisa estão há 9 anos na IFES, variando de três a vinte e nove anos. A maioria dos participantes possui pós-graduação.

Instrumentos

Utilizou-se um questionário sociodemográfico, com tópicos sobre: idade, raça, renda, tipo de deficiência, gênero, cargo, tempo na instituição e escolaridade. E, posteriormente, realizou-se uma entrevista narrativa iniciada pelo livre relato das trajetórias profissionais e ao final foram realizadas perguntas baseadas nas experiências dos participantes, visando compreender situações e sentimentos vivenciados e suas relações com o contexto neoliberal capacitista, e identificar pontos relacionados ao tema de interesse da pesquisa (Funck, 2014).

Procedimentos de coleta de dados

Após o aceite de participação da pesquisa, foi solicitado por e-mail o preenchimento de um questionário sociodemográfico eletrônico. As entrevistas foram realizadas por videoconferência e gravadas com autorização dos participantes por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Elas ocorreram entre novembro e dezembro de 2021 e tiveram duração média de uma hora e quinze minutos.

Procedimentos de análise de dados

Os dados obtidos foram analisados por meio da Análise Temática (AT), de modo que as categorias de análise foram obtidas a partir das informações coletadas (Braun & Clarke, 2006). Assim, a discussão dos resultados foi baseada nas experiências relatadas pelos

participantes, coadunando com o campo dos Estudos Feministas da Deficiência e com a perspectiva metodológica do pesquisarCOM (Moraes, 2009).

A análise temática foi desenvolvida em seis etapas: 1) familiarização com dados por meio da transcrição e leitura das entrevistas e investigação de padrões; 2) geração de códigos iniciais através da codificação sistemática dos temas relevantes e destaque de trechos de falas dos participantes; 3) busca por temas, na qual os códigos previamente identificados foram unificados em dez temas (acessibilidade e burocracia; capacitismo e barreiras; ética do cuidado; deficiência como potencial; conceito de inclusão; trocas de setor; serviço público como garantia de direitos; deficiência, trabalho remoto e pandemia; início da vida profissional; projetos e expectativas de carreira), permitindo a readequação do foco da pesquisa; 4) revisão dos temas, na qual os temas iniciais foram reajustados de acordo com homogeneidade e diferença entre esses, gerando um mapa temático da análise com dois temas (os aspectos institucionais do capacitismo e as práticas anticapacitistas na experiência profissional dos servidores com deficiência); 5) definição e nomeação dos temas por meio da identificação dos pontos mais relevantes de cada tema e narrativa e 6) produção do relatório que consistiu na análise final e escrita de artigos derivados da pesquisa (Souza, 2019).

Procedimentos éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da UFSC (número do parecer omitido) e realizada de acordo com os requisitos éticos e científicos definidos pela Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Resultados e discussão

Os participantes da pesquisa destacaram algumas características da carreira dos servidores públicos federais, regulamentada pela Lei n. 8112, de 1990, que influenciaram a permanência e participação no trabalho na IFES, como o concurso público como mitigante de barreira para ingresso de pessoas com deficiência, a garantia de manutenção do vínculo empregatício em situações de discriminação em decorrência da deficiência e a redução de carga horária como forma de atender parcialmente as necessidades individuais de adaptação dos processos de trabalho. Além disso, alguns participantes apontaram o impacto positivo das

práticas anticapacitistas das equipes, que buscaram dialogar com eles para construir a acessibilidade, tanto na adaptação dos espaços, quanto na aquisição de tecnologia assistiva e na reorganização de processos de trabalho na sua experiência laboral. A partir da análise dos relatos dos participantes da pesquisa sobre a trajetória profissional, os dados foram organizados buscando identificar elementos que coadunam com as práticas anticapacitistas pautadas em uma ética do cuidado e no acolhimento de pessoas com corporalidades múltiplas e diversas no contexto do trabalho com foco na deficiência. Sendo divididos em dois subtópicos: Características da carreira dos servidores públicos federais e Justiça Social e Construindo o acesso à participação no ambiente de trabalho.

Características da carreira do servidor público federal e Justiça Social

Por ser estrutural, o capacitismo impacta todas as pessoas ao impor um padrão ideal de trabalhador associado à autonomia, produtividade e ao lucro que pode gerar ao capitalismo. Nesse contexto, as relações de trabalho são desiguais, o empregador possui mais poder na tomada de decisões e o trabalhador necessita se submeter para manter o vínculo empregatício (Antunes, 2020). Os processos de trabalho são elaborados nessa lógica de padronização para produzir o máximo em menor tempo, sob condições desgastantes e alienantes. Os empregadores buscam pessoas que conseguem se adequar às circunstâncias de trabalho exaustivas ao invés de reorganizar os processos que levam ao esgotamento dos trabalhadores. Isso faz com que as pessoas com deficiência precisem fazer um esforço desigual para serem contratadas e se ajustarem aos processos de trabalho padronizados.

Na perspectiva da justiça social, o Estado tem a função de criar políticas públicas que equilibrem essa relação de poder e equiparem as oportunidades para o ingresso e permanência das pessoas com deficiência no trabalho. Nesse sentido, é possível compreender as legislações que estabelecem a reserva de vagas de concurso, o direito à adaptação razoável (LBI), estabilidade no cargo e a redução de carga horária (Lei n. 8112, de 1990) como regulamentadores de práticas anticapacitistas institucionais do serviço público federal brasileiro.

A reserva de vagas e ingresso via concurso público permite que as pessoas com deficiência não precisem disputar vagas e, portanto, competir com pessoas sem deficiência, fazendo com que o ingresso no serviço público seja menos influenciado pela lógica capacitista que busca um ideal de trabalhador inatingível e cria barreiras ao julgar que as pessoas com

deficiência são incapazes para o trabalho (Gugel, 2019). Essas concepções capacitistas partem de uma ideia binária de corpos capazes/incapazes que não considera a diversidade e desconsideram que a maioria dos trabalhadores com ou sem deficiência conseguem executar todas as atividades ligadas a uma organização/ profissão e que essas são realizadas em conjunto e divididas entre as equipes de trabalho.

A descrição formal das atividades de trabalho é desenvolvida em torno de um ideal de funcionário multifuncional que não corresponde à realidade da execução dos processos e é incompatível com a diversidade corporal (O'Brien, 2005). O impacto dessa incongruência pode ser observado na trajetória profissional de Alisson, homem que passou a ser pessoa com deficiência em decorrência de uma doença degenerativa que causa perda das funções motoras. Em consequência, ele passou a ter limitações em diversas atividades, dentre elas a direção de veículos, que era importante para sua profissão anterior, gerando a aposentadoria por invalidez emitida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ele relatou que:

E aí, eu fiquei um tempo na perícia, né? Do INSS. E eles tentando me readaptar em algum lugar, mas eles desistiram, né? Eles não acharam [*uma função*], não tinha jeito de readaptar, né? Estavam: “ah não vamos conseguir nenhum lugar pra te colocar que tu possa desempenhar tuas funções, porque a doença não permite. Daí, eu fiz concurso. Aí, eu mesmo, né? Pensei, “ah não, sou novo ainda, né? Não vou ficar sem trabalhar agora, né?” E foi quando eu fiz concurso. Comecei a estudar em casa, fiz concurso e entrei na IFES (Alisson, 2021).

Para os médicos peritos do INSS, sua deficiência era limitante a ponto de ser considerado incapaz para o trabalho. É muito provável que a avaliação realizada pelos médicos peritos tenha se baseado majoritariamente na doença degenerativa, que pode sim ser incapacitante, mas não existe uma previsão exata do tempo de progressão da perda das funções motoras. Contudo, ele atua na IFES há sete anos, o que demonstra como o capacitismo constrói as barreiras ao direito ao trabalho, principalmente quando a pessoa é avaliada com base na doença e possíveis limitações, sem que seja considerada o contexto de trabalho de cada pessoa. Percebe-se que, à medida que os processos de trabalho são adaptados às necessidades individuais, maior é a satisfação e a chance de permanência dos servidores com deficiência no trabalho (Silva & Carvalho-Freitas, 2021).

O concurso como forma de seleção de pessoas não garante por si só condições de equidade entre pessoas com deficiência, posto que as provas são realizadas sem as adaptações de condições necessárias para todos os candidatos e não são acessíveis para todas as pessoas. Entretanto, ele permite que as pessoas com deficiência ocupem os espaços de trabalho, e,

quando atendidas as necessidades individuais de acesso e permanência, desempenhem as atividades compatíveis com suas características corporais.

A estabilidade possibilita que as pessoas cujos corpos que são incompatíveis com a corponormatividade¹³ tenham um mínimo de segurança para ocupar os espaços de trabalho. A atuação desse dispositivo legal pode ser observada na experiência de um dos participantes da pesquisa. Diego é uma pessoa que descobriu ser uma pessoa com TEA na vida adulta e, a partir do diagnóstico, passou a compreender como as demissões ao longo de sua trajetória estavam associadas às crises devido à sobrecarga sensorial. Ao narrar sua trajetória antes de ingressar na IFES, ele conta:

Eu acho que tinha a questão de eu não perceber que a questão da sobrecarga sensorial. Eu ia acumulando, acumulando e eu acho que quando chegava mais ou menos seis meses era o tempo que eu já tava tão sobrecarregado. E ou, eu me fechava em mim mesmo e tinha um uma crise, um *meltdown*, um *shutdown*, uma coisa assim ou explodia com as pessoas. E aí era o ponto de ruptura nos trabalhos, né? [...] E aí nessa época quando eles me demitiram, eu resolvi que eu não ia, não ia voltar mais a trabalhar no privado, assim, ia fazer concurso, aí que eu comecei a focar em estudar mesmo o concurso (Diego, 2021).

Outra característica importante do serviço público federal é o direito à redução de carga horária sem o prejuízo da remuneração e livre de compensação de horário, ainda que vinculado à comprovação da necessidade por junta médica oficial. Esse direito coaduna com uma perspectiva anticapacitista, uma vez que reitera a capacidade compulsória (McRuer, 2006) que posiciona como capazes e eficientes somente os corpos de pessoas que conseguem trabalhar no mínimo 8 horas por dia, 40 horas por semana, sem pausas e sem nenhum tipo de apoio de colegas. Assim, a redução da carga horária pode ser pensada como um dispositivo que possibilita que pessoas com diferentes formas de executar as tarefas, tempos de realização das atividades e necessidades de pausas e tratamentos para garantir a qualidade de vida possam estar nos espaços de trabalho (Silva, 2019).

Esse direito é importante para garantir a permanência das pessoas com deficiência nos espaços de trabalho. Essa relevância foi constatada na experiência da participante Sabrina. Ela é uma mulher jovem de 31 anos com baixa visão. Ela atua na IFES há três anos e relata preocupação com a progressão da perda visual que é mais perceptível quando faz uso de tela

¹³ [Início de nota] De acordo com Anahi Guedes de Mello (2016), a corponormatividade consiste em uma imposição que define como padrão os corpos que sem deficiência, resultando na marginalização de todas as pessoas que não se adequam a esse ideal. [Fim de nota]

ou leitura por longos períodos no trabalho. Ela buscou o serviço público por avaliar que nesse espaço ela encontraria melhores condições de trabalho e compatibilidade com as suas necessidades de adaptação, viabilizando a sua permanência no trabalho. Conforme verificado em seu relato sobre a concessão do direito à redução de carga horária,

Quando eu pedi a minha redução de carga horária foi justamente por isso, para eu ter uma vida mais longa no serviço, porque eu não quero me aposentar por invalidez ou alguma coisa de... vou ter que me afastar. Eu gosto de trabalhar, mas eu quero ter uma vida longa, eu quero ter saúde, essas coisas (Sabrina, 2021).

Assim, o direito a redução de carga horária é algo que produz fissuras no capacitismo, porque desestabiliza a ideia de que as pessoas com deficiência são improdutivas e só os trabalhadores que conseguem permanecer em longas jornadas são aptos para o trabalho. Nesse sentido, esse direito é uma forma de aleijar¹⁴ os ambientes laborais ao demonstrar que alguns corpos que têm temporalidades diferentes e podem trabalhar se o ambiente e os processos de trabalho estiverem adequados às suas necessidades individuais.

Construindo o acesso à participação no ambiente de trabalho

A acessibilidade e o cuidado são conquistados em constantes negociações. Isso significa que não existe um manual de como garantir a acessibilidade e cuidado definitivo e universal para todos. As orientações como Normas Regulamentadoras e até mesmo guias que separam por tipo de deficiência e fazem recomendações de ações são válidas como um ponto de partida já que, por si só, não garantem o acesso (Alves, 2020; Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia, 2020). As normas e tecnologias assistivas são importantes e devem estar disponíveis nos ambientes de trabalho, mas não é possível garantir a acessibilidade para todas as pessoas sem escutar o que cada trabalhador diz sobre suas necessidades e preferências de adaptação.

A acessibilidade precisa ser construída com as pessoas e não para elas, pois apenas escutando o que cada pessoa necessita é viável se aproximar da garantia do acesso (Gesser et al., 2022). Ela não é estática e está em constante construção, uma vez que as adaptações

¹⁴ De acordo com o Comitê de Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia (2020), conforme abordado na “Contracartilha de acessibilidade: reconfigurando o corpo e a sociedade”, o termo “Aleijar” é empregado para descolonizar e tensionar o pensamento hegemônico que envolve concepções de deficiência, acesso e inclusão, desafiando e provocando rupturas nesse entendimento dominante.

que eram suficientes no momento do ingresso na instituição nem sempre atendem à necessidade atual. As equipes, atividades e os objetivos da organização mudam e para acompanhar essas mudanças é preciso desenvolver novas práticas anticapacitistas que possibilitem a participação dos trabalhadores com deficiência. Um canal aberto de comunicação e uma cultura inclusiva são importantes para que as pessoas se sintam seguras e confortáveis para solicitar novas adaptações (Marques, 2018).

Pensar em um ambiente de trabalho que promova a participação de todos os corpos envolve compartilhar as tarefas de cuidado entre a gestão da empresa e colegas e, ao mesmo tempo, incentivar que as decisões acerca das práticas e recursos de cuidado sejam tomadas em conjunto com aqueles que possuem necessidades de adaptação (Carvalho-Freitas et al., 2011; Jammaers et al., 2016; Peireia et al., 2015; Ribeiro, 2018). Quando pensamos em ações concretas que facilitam a participação de todos os corpos com e sem deficiência, falamos principalmente de acessibilidade enquanto processo que se dá em constante negociação entre as necessidades individuais e coletivas, ou seja, uma abertura para o diálogo e agência dos corpos que vivenciam as barreiras (Mingus, 2017).

A relevância dessas ações foi apontada por Fernando, um servidor com baixa visão que ingressou há 10 na instituição e sempre trabalhou no mesmo setor, ao narrar como foi o seu ingresso na IFES,

As colegas conversaram muito comigo pra entender, eu acho que com certeza na verdade, pelo fato da, do serviço social ter essa esse atendimento ao servidor, né? Ter esse cuidado na, no acompanhamento, no atendimento, então já aquela época tinha essa preocupação de tentar criar condições melhores possíveis pra receber alguém e, especificamente, também alguém que tinha uma deficiência né? Então, elas conversaram muito comigo. Lembro que as colegas conversaram bastante explicando o setor, tentando entender quais eram as minhas necessidades, né? Pra me adaptar, enfim, pra inserir melhor dizendo da melhor forma (Fernando, 2021).

Assim, sem negar a importância das legislações que garantem o direito ao trabalho, as relações interpessoais também são essenciais para facilitar a continuidade das pessoas com deficiência nos espaços laborais. As atitudes e práticas anticapacitistas dos colegas fazem as pessoas se sentirem bem quistas e seus desempenhos desejados (Siqueira, 2020) também auxiliam na permanência e na qualidade dessa participação nos espaços de trabalho. Isso pode ser inferido pela fala do Alisson:

Na realidade é toda essa adaptação das atividades, de horário, essas coisas me ajudou bastante assim, eles fizeram toda uma.. é me senti muito acolhido, sabe? Houve toda

uma estrutura pra que eu pudesse não só trabalhar, mas pudesse permanecer, né? Eu sempre gosto de lembrar disso. Me ajudou bastante. Eu me sinto muito bem pelo menos (Alisson, 2021).

Por fim, o redesenho dos processos de trabalho para atender as necessidades individuais de pessoas com deficiência repercute em todos os trabalhadores da organização, pois evidencia que existem outras formas de realizar a mesma função, ao se levar em consideração a singularidade de cada pessoa. É importante perceber que nem todas as atividades prescritas para determinado cargo são essenciais e nem todos os servidores precisam desempenhar todas as atividades desenvolvidas no setor. Ainda que pareça distante a realidade em que todos os ambientes de trabalho serão acessíveis para pessoas das mais diversas corporalidades, é possível reconhecer momentos em que as práticas anticapacitistas acontecem e como elas impactam positivamente as pessoas e os ambientes de trabalho.

Considerações finais

Os ambientes de trabalho são, em sua maioria, guiados pela lógica de produção capitalista e capacitista na qual o trabalhador deve se encaixar ao modelo ideal de trabalho e não considera as necessidades individuais e/ou coletivas. Por considerar esse contexto, o presente estudo visou identificar as práticas anticapacitistas que permeiam a experiência laboral dos servidores públicos com deficiência, enfatizando as práticas institucionais, delineadas pela legislação da carreira do servidor público, e as práticas nas relações interpessoais, impulsionadas pela ética do cuidado (Gesser et al., 2022) na construção de acessibilidade. A compreensão do capacitismo como estruturante da sociedade guiou a análise dos relatos dos participantes, possibilitando ampliar a discussão sobre as políticas institucionais de gestão de pessoas do serviço público federal e, ao mesmo tempo, mapear as práticas anticapacitistas na IFES pesquisada.

Identificou-se que as legislações e políticas públicas que regulamentam a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho podem ser consideradas dispositivos do Estado para promover a justiça social. Essas visam fazer com que as organizações exerçam em certa medida práticas anticapacitistas, pois devem promover o ingresso de trabalhadores com deficiência e negociar com eles as adaptações necessárias para atender às suas necessidades individuais. Nesse sentido, essas normativas e programas de governo têm o potencial de humanizar a face

do capitalismo desafiando esse tipo de racionalidade empresarial que está cada vez mais presente no serviço público.

A deficiência coloca em xeque prescrições estáticas dos processos de trabalho e faz refletir sobre como é possível desenvolver as atividades de diversas formas, respeitando as necessidades de cada servidor. Essas mudanças não são exclusivas para as pessoas com deficiência, pois ao atender a uma necessidade individual, os demais trabalhadores percebem que é possível conciliar o individual com o coletivo. Os relatos dos participantes apontam que as práticas anticapacitistas institucionalizadas na legislação que rege a carreira dos servidores públicos federais, que garantem algumas adaptações nos processos organizacionais de trabalho, fazem diferença na trajetória profissional. Ademais, as relações interpessoais, quando pautadas na ética do cuidado, e as ações de cada indivíduo ao se engajar na luta anticapacitista também auxiliam na permanência desses trabalhadores.

Por fim, é necessário questionar a lógica neoliberal capitalista e ir além de lutar por direitos que garantam a inclusão dentro de um sistema que foi construído para exigir padrões estéticos e de produtividade e pensar em novas possibilidades de existência disruptivas com essa lógica. Para que ocorra a inclusão social é preciso que a sociedade acolha a diversidade das pessoas com deficiência e promova acessibilidade, possibilitando a participação em diferentes espaços sociais. A desconstrução da ideia de que ter servidores com deficiência é uma exceção é essencial para garantir que as iniciativas de acessibilidade beneficiem a todos os trabalhadores, em vez de se restringirem apenas ao grupo de servidores com deficiência.

A garantia ao trabalho é uma questão de justiça social, de forma que nenhum corpo independente da sua forma pode ser deixado de fora e a responsabilidade do cuidado deve ser compartilhada por todos (Mingus, 2011). Nesse sentido, os apontamentos apresentados podem trazer implicações para a formulação de políticas de gestão de pessoas nas IFES. Contudo, há uma necessidade de estender essa investigação a outras IFES, a fim de identificar e analisar as práticas institucionais que favoreçam a inclusão desses servidores e contribuir para a mudança nas políticas de gestão de pessoas e na criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e que valorizem e reconheçam os servidores com diversas corporalidades.

Referências

Alves, C. A. (2020). *E se experimentássemos mais? Contribuições não técnicas de acessibilidade em espaços culturais*. Appris.

- Antunes, R. (2020). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (2a ed.). Boitempo Editorial.
- Bergue, S. T. (2020). *Gestão estratégica de pessoas no Setor Público* (2a ed.). Fórum.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Campbell, F. K. (2009). *Contours of Ableism: The production of disability and abledness*. Palgrave Macmillan.
- Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia. (2020). *Contracartilha de acessibilidade: reconfigurando o corpo e a sociedade* (ABA, ANPOCS, UERJ, ANIS, CONATUS, NACI, Brasília, São Paulo, Rio de Janeiro).
- Funck, S. B. (2014). Linguagens e narrativas. In S. B. Funck, L. S. Minella, & G. O. Assis (Eds.), *Linguagens e narrativas: desafios feministas* (pp. 21-32). Copiart.
- Furlan, R. (2008). A questão do método na psicologia. *Psicologia em Estudo*, 13(1), 25-33.
<https://www.scielo.br/j/pe/a/Mf4Jczm6XBNRncB3ZpjKQqr/abstract/?lang=pt>
- Gesser, M., Moraes, M. O., & Böck, G. L. K. (2020). Ensino, pesquisa e extensão no campo da deficiência: propostas emancipatórias. In M. Gesser, G. L. K. Böck, & P. H. Lopes (Orgs.), *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social* (pp. 73-94). CRV.
- Gesser, M., Zirbel, I., & Luiz, K. G. (2022). Cuidado na dependência complexa de pessoas com deficiência: uma questão de justiça. *Revista Estudos Feministas*, 30(2), e86995.
<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n286995>
- Guerra, I. (2021). *Luta contra o capacitismo: anarquismo e capacitismo*. Terra sem Amos.
- Gugel, M. A. (2019). *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e de empregos públicos, administração pública direta e indireta* (4a ed.). RTM.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua)*.
https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365-1386.
<https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Kafer, A. (2013). *Feminist, Queer, Crip*. Indiana University Press.

- Lei nº 13.146 (2015, 6 de julho). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Lei nº 8.112. (1990, 11 de dezembro). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.
- Marques, D. S. (2018). *Paradoxos da inclusão no trabalho: um estudo com pessoas com deficiência no setor público*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Ceará.
<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/37050>
- McRuer, R. (2006). *Crip Theory: Cultural Signs of Queerness and Disability*. New York UP.
- Mello, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/?format=pdf&lang=pt>
- Mingus, M. (2011, February 12). Changing the Framework: Disability Justice. *Leaving Evidence*. [Blog post]. <https://leavingevidence.wordpress.com/2011/02/12/changing-the-framework-disability-justice/>
- Mingus, M. (2017, August 6). Forced Intimacy: An Ableist Norm. *Leaving Evidence*. [Blog post]. <https://leavingevidence.wordpress.com/2017/08/>
- Moraes, M. (2010). PesquisarCOM: política ontológica e deficiência visual. In M. Moraes, & V. Kastrup (Eds.), *Exercícios de ver e não ver: Arte e Pesquisa COM Pessoas com Deficiência Visual* (pp. 15-31). Nau.
- Nepomuceno, M., & Carvalho-Freitas, M. (2021). Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. *Interação em Psicologia*, 25(1), 66-77. <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/71219/43593>
- O'Brien, R. (2005). Other Voices at the Workplace: Gender, Disability, and an Alternative Ethic of Care. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(2).
<https://doi.org/10.1086/423350>
- Pereira, C. E. C., Bizelli, J. L., & Leite, L. P. (2015). Acessibilidade e deficiência na universidade: política de recursos humanos. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 10(esp.1), 631-642.
<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/7916>

- Ribeiro, V. O. (2018). *A inclusão do servidor com deficiência numa IFES: implantação de política pública*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Bahia. Recuperado <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31624>
- Silva, L. C. (2019). *Processo de inclusão de servidores públicos com deficiência e sua repercussão na saúde ocupacional: um estudo sobre a UFSM*. [Tese de doutorado]. Universidade Federal de Santa Maria. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/21679>
- Silva, O. A., & Carvalho-Freitas, M. N. (2021). Inclusão, Desenho do Trabalho e Satisfação de Servidores Públicos com Diferença Funcional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1518–1527. <https://doi.org/10.17652/rpot/2021.2.23640>
- Siqueira, L. B. B. (2020). *A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Paraíba. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18299>
- Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672019000200005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, a investigação teve como objetivo central compreender a maneira pela qual o capacitismo influencia e molda a experiência profissional dos servidores públicos com deficiência em uma universidade federal localizada na região sul do Brasil. A pesquisa buscou questionar de que forma as manifestações do capacitismo, tanto em suas formas institucionais quanto no âmbito cotidiano, se manifestam e quais são os impactos resultantes dessas manifestações na vida profissional dos trabalhadores com deficiência. Ao analisar essas questões, foram identificadas diversas nuances, incluindo os aspectos institucionais e relacionais do capacitismo que permeiam a vivência laboral dos servidores com deficiência, as características das relações de trabalho que atuam como facilitadoras da inclusão desses indivíduos e, adicionalmente, as características do serviço público que contribuem para a garantia do direito ao trabalho para pessoas com deficiência.

Em síntese das análises expostas nos dois artigos científicos que compõem os resultados dessa dissertação, pode-se observar a complexidade inerente à intersecção entre a presença do capacitismo nas instituições de ensino superior e as realidades vivenciadas pelos servidores públicos com deficiência. Os objetivos delineados quanto à identificação dos aspectos institucionais do capacitismo, das relações laborais facilitadoras da inclusão dos servidores com deficiência e das características do serviço público que garantem o direito ao trabalho foram alcançados.

O primeiro artigo se propôs a investigar como o capacitismo, associado ao neoliberalismo, impacta a experiência laboral dos servidores públicos com deficiência de uma IFES. Esse estudo identificou, nos relatos dos sujeitos da pesquisa, elementos de que o capacitismo se manifesta na construção e manutenção de ambientes laborais inacessíveis, ancorados pela burocracia, que obstaculiza a adaptação dos espaços. Esse contexto ocasiona a responsabilização do servidor com deficiência por reivindicar acessibilidade. O resultado é um ciclo exaustivo em busca das mínimas condições de acessibilidade, cujo impacto não apenas compromete a participação desses servidores nos espaços laborais, mas também incide sobre o bem-estar desses trabalhadores, levando-os à fadiga de acesso.

Esses aspectos identificados foram analisados considerando as imbricações entre as demandas neoliberais que permeiam as instituições federais de ensino superior e os desafios enfrentados pelos servidores com deficiência. Em um cenário de precarização do serviço público por meio da escassez de recursos e o condicionamento da liberação de verbas a parâmetros de produtividade, os servidores com deficiência são submetidos a espaços sem

condições mínimas de acessibilidade e a situações de discriminação. Esta dinâmica sustenta a perpetuação do capacitismo, onde a responsabilidade pela acessibilidade frequentemente é delegada aos próprios indivíduos com deficiência.

O segundo artigo, cujo escopo foi a identificação das práticas anticapacitistas que facilitam o acesso e a permanência laboral para servidores públicos com deficiência, corrobora a importância das práticas institucionalizadas na legislação de carreira dos servidores públicos federais, previstas na Lei nº 8.112, de 1990. Dentre essas, identificou-se nos relatos dos participantes da pesquisa três aspectos mais relevantes: o ingresso via concurso público, a estabilidade e a possibilidade de redução de carga horária sem prejuízo à remuneração. Além disso, os sujeitos de pesquisa apontaram que algumas práticas nas relações interpessoais permeadas pela ética do cuidado exercem um papel crucial na sustentação da presença destes profissionais nas organizações. As ações anticapacitistas dos colegas foram observadas nas situações em que os servidores com deficiência puderam construir em conjunto com as equipes as adaptações necessárias, e nesse processo de negociação se sentiram acolhidos, respeitados e valorizados.

A estabilidade no serviço público, aliada ao acesso proporcionado pelos concursos públicos, desempenha um papel crucial na manutenção do emprego para pessoas com deficiência. Embora muitas instituições públicas enfrentem desafios relacionados à acessibilidade, os concursos públicos oferecem uma oportunidade interessante de inclusão e possibilitam que as pessoas com deficiência tenham uma chance menos injusta de ingressar no serviço público. A estabilidade do emprego no setor público oferece segurança e a capacidade de planejar o futuro, mesmo quando as condições de acessibilidade não sejam ideais. Infelizmente, o capacitismo institucional é uma realidade, mas a presença de servidores com deficiência dentro das instituições públicas também contribui para a conscientização e a promoção de mudanças necessárias, tornando essas organizações mais inclusivas e acessíveis com o tempo. Dessa forma, a estabilidade no serviço público e o acesso viabilizado pelos concursos públicos representam importantes fatores que ajudam as pessoas com deficiência a manterem-se como trabalhadores num contexto neoliberal extremamente capacitista.

Este artigo ressalta o impacto das práticas anticapacitistas, presente na legislação de carreira dos servidores públicos federais e nas interações interpessoais, na permanência dos servidores com deficiência. Essas práticas, atreladas à concepção de justiça social e ética do cuidado, revelam como é possível reorganizar os processos e espaços de trabalho. Essas mudanças permitem que trabalhadores com diferentes funcionalidades participem dos espaços

laborais, de maneira que são potencialmente transformadoras das políticas de gestão de pessoas no serviço público.

A partir dos resultados obtidos dessa pesquisa, é possível inferir que a IFES pesquisada não oferece condições de acessibilidade adequadas para a maioria dos servidores com deficiência e não possui uma política institucional de inclusão. Contudo, foi possível identificar algumas práticas anticapacitistas que ocorrem na instituição, as quais apontam caminhos possíveis para criação de ambientes de trabalho que contemplem a diversidade entre os servidores.

Neste sentido, este estudo pode contribuir para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), fornecendo recomendações fundamentadas nas práticas anticapacitistas identificadas. Essas recomendações têm como foco a promoção de condições de acessibilidade que estejam alinhadas com as necessidades dos servidores com deficiência, visando um ambiente laboral inclusivo. As contribuições desse estudo para produção de conhecimento acerca das políticas de gestão de pessoas e de inclusão nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) são amplas, apontando as barreiras e práticas facilitadoras ao acesso e à permanência dos servidores com deficiência. Não obstante, as limitações deste estudo, tais como a quantidade de participantes e recorte do local em que foi desenvolvida, não permitem afirmar que os resultados obtidos representam a totalidade da experiência de todos os servidores públicos com deficiência das IFES, mas as conclusões desse estudo podem ser utilizadas como pontos de partida em futuras pesquisas em outras instituições de ensino.

Ademais, esse estudo apresenta uma importância científica por promover um diálogo interdisciplinar inovador entre os estudos feministas da deficiência e diversas disciplinas relacionadas à gestão de pessoas, gerando fissuras nas fronteiras tradicionais dos campos de conhecimento. O seu caráter inovador emerge ao tratar de temas da atualidade, como o capacitismo e a justiça social, e ao inserir na discussão as práticas anticapacitistas embasadas na ética do cuidado, especialmente no contexto do trabalhador com deficiência. Esse diálogo é proposto com a finalidade de enriquecer as práticas institucionais e estimular mudanças que conduzam à inclusão efetiva dos trabalhadores com deficiência. Ao cruzar esses campos de conhecimento, espera-se não apenas ampliar a compreensão sobre as dinâmicas laborais, mas também gerar reflexões que permitam a criação de ambientes laborais mais acessíveis no âmbito das IFES.

A pesquisa em questão possui uma relevância social significativa ao abordar o direito ao trabalho dos servidores públicos com deficiência sob a ótica da justiça da deficiência, da ética do cuidado e do acesso coletivo. Em uma sociedade que precisa ofertar igualdade de

oportunidades, é imperativo compreender como o capacitismo se manifesta e repercute na experiência dos servidores com deficiência. Através dessa análise, torna-se possível identificar as barreiras e obstáculos que impedem a plena participação desses indivíduos no mercado de trabalho público. Além disso, a pesquisa também destaca a responsabilidade das instituições em oferecer condições de acessibilidade adequadas, garantindo que todos os servidores, independentemente de suas características corporais e modos de viver, tenham condições de acesso e permanência nos ambientes de trabalho. Portanto, a pesquisa desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão, na luta contra o capacitismo e na busca por uma sociedade mais justa e equitativa.

Por fim, questiona-se a lógica neoliberal que permeia as instituições federais de ensino superior e impõe a todos um modelo inalcançável e desgastante de servidor professor e técnico-administrativo. É necessário reconhecer que o capacitismo é ancorado no neoliberalismo e reproduzido nas políticas institucionais e nas relações interpessoais, além de levar os trabalhadores com deficiência à fadiga por reivindicar individualmente condições de acessibilidade. Desse modo, para que as instituições públicas sejam ambientes acessíveis para todos os trabalhadores, é indispensável que todos estejam engajados na luta anticapacitista e que a responsabilidade pelo acesso seja coletiva.

REFERÊNCIAS

- Alves, C. A. (2020). *E se experimentássemos mais? Contribuições não técnicas de acessibilidade em espaços culturais*. Appris.
- Alves, S. M., Veber, S. C. T., & Scheid, R. C. F. (2008). Trabalho, educação e deficiência mental: a inclusão laboral como fator de desenvolvimento humano. *Revista Pedagógica – Unochapecó*, 10(21), 143-162.
<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/320/162>
- Amaral, L. A. (1998). Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceito e sua superação. In J. G. Aquino (Ed.), *Diferenças e preconceito na escola: alternativas teóricas e práticas* (pp. 11-30). Summus.
- Angelucci, C. B., Santos, L. S., & Pedott, L. G. O. (2020). Conhecer é transformar: notas sobre a produção implicada de modos anticapacitistas de habitar a universidade. In M. Gesser, G. L. K. Böck, & P.H. Lopes (Orgs.), *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social* (pp. 55-72). CRV.
- Antunes, R. (2003). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho* (6a reimp.). Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2020). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (2a ed.). Boitempo Editorial.
- Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP). (2020). *Diretrizes para um modelo de atenção integral em saúde mental no Brasil* (ABP, CFM, AMB, FENAM, ABIPD, SBNp).
http://crp16.org.br/wp-content/uploads/2020/12/e0f082_988dca51176541ebaa8255349068a576.pdf
- Bailey, M., & Mobley, I. A. (2019). Work in the intersections: A Black feminist disability framework. *Gender & Society*, 33(1), 19-40. <https://doi.org/10.1177/0891243218801523>
- Beiras, A., Cantera Espinosa, L. M., & Casasanta Garcia, A. L. (2017). La construcción de una metodología feminista cualitativa de enfoque narrativo-crítico. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 54-65.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1012>
- Bergue, S. T. (2020). *Gestão estratégica de pessoas no Setor Público* (2a ed.). Fórum.
- Boucher, C. (2017). The Roles of Power, Passing, and Surface Acting in the Workplace Relationships of Female Leaders With Disability. *Business & Society*, 56(7), 1004-1032.
<https://doi.org/10.1177/0007650315610610>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brito, R., & Maranhão, T. (2020). Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 14(15), 622-645.
<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2623>
- Campbell, F. K. (2001). Inciting Legal Fictions: Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law. *Griffith Law Review*, 10(1), 42-62.
<http://hdl.handle.net/10072/3714>
- Campbell, F. K. (2009). *Contours of Ableism: The production of disability and abledness*. Palgrave Macmillan.
- Carvalho, M. R. (2018). *O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Paraíba.
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/15224>
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13, 121-138.
<https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78. <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>
- Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de, Suzano, Janayna de Cássia Coelho, & Nepomuceno, Maristela Ferro. (2011). Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4(2), 310-317. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202011000200012&lng=pt&tlng=pt
- Clarke, V. (2017). *Thematic analysis: What is it, when is it useful, & what does "best practice" look like?* [Vídeo].
<https://www.youtube.com/watch?v=4voVhTiVydC&feature=youtu.be>
- Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia. (2020). *Contracartilha de acessibilidade: reconfigurando o corpo e a sociedade* (ABA, ANPOCS, UERJ, ANIS, CONATUS, NACI, Brasília, São Paulo, Rio de Janeiro).

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. *Decreto nº 6.949*. (2009, 25 de agosto). Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Coutinho, K. S., Rodrigues, G. F., & Passerino, L. M. (2017). O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(2), 261-278. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382317000200008>
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19, 29-37. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400006>
- Cunha, M. D. (2019). *As vozes de servidores com deficiência: uma análise da inclusão em universidades públicas*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Estadual Paulista. <http://hdl.handle.net/11449/183434>
- Dalcin, T., Lunardi, G., & Barcelos, C. (2021). Um estudo sobre o impacto da adesão dos hospitais universitários federais à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 18(3), 149-169. <https://doi.org/10.21450/rahis.v18i3.6617>
- Decreto nº 3.298. (1999, 20 de dezembro). Regulamenta a lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.
- Decreto nº 5.895. (1943, 20 de outubro). Autoriza o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida e dá outras providências. <http://legis.senado.leg.br/norma/530990/publicacao/15612731>
- Decreto nº 9.508. (2018, 24 de setembro). Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. http://www.planalto.gov.br/CCiViL_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm
- Deitos, G. P. (2021). *Inclusão dos Servidores com Deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina: Recomendações para Aprimorar o Processo*. [Dissertação de mestrado].

- Universidade Federal de Santa Catarina.
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/220542>
- Dias, A. (2013). Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. *Anais do II Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência* São Paulo, SP: SEDPcD/Diversitas/USP Legal.
http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/ebook/Textos/Adriana_Dias.pdf
- Dias, C. (2000). Grupo Focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. *Informação & Sociedade*, 10(2).
<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/330>
- Diniz, D. (2003). Modelo social da deficiência: a crítica feminista. *Série Anis*, 28, 1-10.
[http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa28\(diniz\)deficienciafeminismo.pdf](http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa28(diniz)deficienciafeminismo.pdf)
- Diniz, D. (2007). *O que é deficiência* (Coleção Pr). Brasiliense.
- Diniz, D. (2013). Deficiência e Políticas Sociais – entrevista com Colin Barnes. *SER Social*, Brasília, 15, 237-251. <http://www.espanholacessivel.ufc.br/entrevista.pdf>
- Diniz, D., & Santos, W. R. dos. (2010). Deficiência e direitos humanos: desafios e respostas à discriminação. In D. Diniz & W. R. dos Santos (Eds.), *Deficiência e discriminação* (pp. 9-18). - Letras Livres, EdUnB.
- Dutra, F. C. M. S., Paz, I. T. M., Cavalcanti, A., Aramaki, A. L., & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional*, 28(1), 147-163.
<https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>
- Druck, G. (2021). O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. *Contemporânea*, 11(3), 821-844. <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2021021>
- Foster, D., & Wass, V. (2013). Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments. *Sociology*, 47(4), 705-721. <https://doi.org/10.1177/0038038512454245>
- Freire, P. (2020). *Pedagogia do Oprimido*. Paz e Terra (75a ed).
- Funck, S. B. (2014). Linguagens e narrativas. In S. B. Funck, L. S. Minella, & G. O. Assis (Eds.), *Linguagens e narrativas: desafios feministas* (pp. 21-32). Copiart.
- Furlan, R. (2008). A questão do método na psicologia. *Psicologia em Estudo*, 13(1), 25-33.
<https://www.scielo.br/j/pe/a/Mf4Jczm6XBNRncB3ZpjKQqr/abstract/?lang=pt>
- Garland-Thomson, R. (2002). Integrating disability, transforming feminist theory. *NWSA Journal*, 14(3), 1-32.

- https://www.researchgate.net/publication/236811967_Integrating_Disability_Transforming_Feminist_Theory
- Garland-Thomson, R. (2005). Feminist Disability Studies. *Signs*, 30(2), 1557-1587.
<https://doi.org/10.1086/423352>
- Gavério, M. A. (2017). Nada sobre nós, sem nossos corpos! O local do corpo deficiente nos disability studies. *Revista Argumentos*, 14(1), 95-117.
<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/argumentos/article/view/1158>
- Gesser, M. (2019). Gênero, deficiência e a produção de vulnerabilidades. In A. M. Veiga, C. R. Nichnig, C. S. Wolff, & J. Zandoná (Orgs.), *Mundos de mulheres no Brasil* (pp. 353-361). CRV.
- Gesser, M. (2020). Por uma educação anticapacitista: contribuições dos Estudos sobre Deficiência para a promoção de processos educativos inclusivos na escola. In L. C. Oltramari, M. Gesser, & Feitosa, L. R. C. (Orgs.), *Psicologia Escolar e Educacional: processos educacionais e debates contemporâneos* (pp. 93-113). Editora do Bosque.
- Gesser, M., Block, P., & Mello, A. G. (2020). Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In M. Gesser, G. L. K. Böck, P. H. Lopes. (Orgs.). *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social* (1a ed., pp. 17-35). CRV.
- Gesser, M., Lopes, P. H., Ferreira, S. M., Luz, J. O., Veras, N. C. O., & Raupp, F. A. (2019). Psicologia e estudos sobre deficiência: uma breve introdução. In M. Gesser (Ed.), *Psicologia e pessoas com deficiência* (pp. 11-18). Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina – CRP-12, Tribo da Ilha.
- Gesser, M., Moraes, M. O., & Böck, G. L. K. (2020). Ensino, pesquisa e extensão no campo da deficiência: propostas emancipatórias. In M. Gesser, G. L. K. Böck, & P. H. Lopes (Orgs.), *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social* (pp. 73-94). CRV.
- Gesser, M., & Moraes, M. (2023). Ofensivas capacitistas e o medo de um planeta aleijado: desafios para o ativismo defixa. *Athenea Digital*, 23(2).
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.3310>
- Gesser, M., Nuernberg, A. H., & Toneli, M. J. F. (2012). A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social. *Psicologia & Sociedade*, 24(3), 557-566.
<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822012000300009>
- Gesser, M., Zirbel, I., & Luiz, K. G. (2022). Cuidado na dependência complexa de pessoas com deficiência: uma questão de justiça. *Revista Estudos Feministas*, 30(2), e86995.
<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n286995>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). Atlas.

- Gil, J. (2000). Metafenomenologia da monstruosidade: o devir-monstro. In T. Tadeu. (Ed). *Pedagogias dos monstros, os prazeres e os perigos da confusão de fronteiras* (pp. 165-185). Autêntica.
- Guerra, I. (2021). *Luta contra o capacitismo: anarquismo e capacitismo*. Terra sem Amos.
- Gugel, M. A. (2019). *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e de empregos públicos, administração pública direta e indireta* (4a ed.). RTM.
- Hamraie, A. (2017). *Building Access: Universal Design and the Politics of Disability*. University of Minnesota Press. <https://doi.org/10.5749/j.ctt1pwt79d>
- Haraway, D. (1999). Las promesas de los monstruos: una política regeneradora para otros inapropiados/ble. *Política Y Sociedad*, 30, 121-163.
<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9999130121A>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua)*.
https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365-1386.
<https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Jovchelovich, S., & Bauer, M. (2002). Entrevista Narrativa. In M. W. Bauer, & G. Gaskell (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (2a ed., pp. 90-113). Vozes.
- Kafer, A. (2013). *Feminist, Queer, Crip*. Indiana University Press.
- Kittay, E. F. (2011). The ethics of care, dependence, and disability. *Ratio Juris*, 24(1), 49-58.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9337.2010.00473.x>
- Kittay, E. F. (2019). *Learning from My Daughter: The Value and Care of Disabled Minds*. Oxford University Press.
- Konrad, A. M. (2021). Access fatigue: The rhetorical work of disability in everyday life. *College English*, 83(3), 179-199. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/access-fatigue-rhetorical-work-disability/docview/2495035943/se-2>
- Lanna-Júnior, M. C. M. (2010). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

- Lei nº 7.853. (1989, 24 de outubro). Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm
- Lei nº 8.112. (1990, 11 de dezembro). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm
- Lei nº 8.213. (1991, 24 de julho). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm.
- Lei nº 11.091. (2015, 12 de janeiro). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm
- Lei nº 13.146 (2015, 6 de julho). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm
- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68.
<https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Lino, T. R., & Mayorga, C. (2018). A experiência como categoria analítica: uma contribuição do feminismo para a ciência contemporânea. *Anais do II Simpósio Internacional em Narrativas Gênero e Política: Mulheres e resistência em tempos de violação de direitos*.
<https://www.even3.com.br/anais/ngp2018/106069-A-EXPERIENCIA-COMO-CATEGORIA-ANALITICA--UMA-CONTRIBUICAO-DO-FEMINISMO-PARA-A-CIENCIA-CONTEMPORANEA>
- Lorenzo, S. M.; Silva, N. R. (2020). Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. *R. Laborativa*, 9(1), 46-69. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>
- Machado, J. L. (2017). *Gestão Inclusiva: propostas para a inclusão laboral em uma IFES*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
<http://hdl.handle.net/10183/194509>

- Magnabosco, M. B., & Souza, L. L. (2019). Aproximações possíveis entre os estudos da deficiência e as teorias feministas e de gênero. *Revista Estudos Feministas*, 27(2), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n256147>
- Maior, I. M. M. L. (2017). Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. *Revista Inclusão Social. IBICT*, 10(2). <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029>
- Marques, D. S. (2018). *Paradoxos da inclusão no trabalho: um estudo com pessoas com deficiência no setor público*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Ceará. <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/37050>
- Marques, D., Moreira, T., & Lima, T. C. (2017). Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 119-140. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15653>
- Martins, B. S., Fontes, F., Hespanha, P., & Berg, A. (2012). A emancipação dos estudos da deficiência. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 98, 45-64. <https://doi.org/10.4000/rccs.5014>
- Marx, K. (1867). *O Capital: Mercadoria, Valor e Mais Valia*. eBook Kindle.
- Maurente, V. S. (2019). Neoliberalismo, ética e produtividade acadêmica: subjetivação e resistência em programas de pós-graduação brasileiros. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 23, e180734. <https://doi.org/10.1590/Interface.180734>
- McRuer, R. (2006). *Crip Theory: Cultural Signs of Queerness and Disability*. New York UP.
- McRuer, R. (2021). Aleijando as políticas queer, ou os perigos do neoliberalismo. *Educ. Anál.*, 6(1), 105-119. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/educanalise,+Gerente+da+revista,+5.+ALEIJANDO+POL%C3%8DTICAS+QUEER.pdf>
- Medeiros, M., & Diniz, D. (2004). Envelhecimento e deficiência. In A. A. Camarano (Ed.), *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?* (pp. 107-120). IPEA.
- Mello, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276. <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/?format=pdf&lang=pt>
- Mello, A. G. (2019). Politizar a deficiência, aleijar o queer: algumas notas sobre a produção da hashtag# ÉCapacitismoQuando no Facebook. In N. Prata, & S. C. Pessoa (Orgs.), *Desigualdades, gêneros e comunicação* (pp. 125-142). Intercom.

- Mello, A. G. (2021). *Corpos (in)capazes. Jacobin Brasil* (2a ed).
<https://jacobin.com.br/2021/02/corpos-incapazes/>
- Mello, A. G., Feitz, H., & Rondon, G. Entre os ‘direitos das pessoas com deficiência’ e a ‘justiça defixa’: reflexões antropológicas a partir do contexto brasileiro [vídeo]. *VII ENADIR – Encontro Nacional de Antropologia do Direito*. YouTube, agosto 2021.
<https://www.youtube.com/watch?v=TVPdIWzaS8A>.
- Mello, A. G., & Gavério, M. A. (2019). Facts of cripness to the Brazilian: dialogues with Avatar, the film. *Anuário Antropológico*, 44(1), 43-65. <https://doi.org/10.4000/aa.3481>
- Mello, A. G., Nuernberg, A. H., & Block, P. (2014). Não é o corpo que nos discapacita, mas sim a sociedade: a interdisciplinaridade e o surgimento dos estudos sobre deficiência no Brasil e no mundo. In E. Schimanski, & F. G. Cavalcante (Orgs.), *Pesquisa e Extensão: Experiências e Perspectivas Interdisciplinares* (pp. 91-118). UEPG.
- Minayo, M. C. S. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 621-626.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/39YW8sMQhNzG5NmpGBtNMff/>
- Mingus, M. (2011, February 12). Changing the Framework: Disability Justice. *Leaving Evidence*. [Blog post]. <https://leavingevidence.wordpress.com/2011/02/12/changing-the-framework-disability-justice/>
- Mingus, M. (2017, August 6). Forced Intimacy: An Ableist Norm. *Leaving Evidence*. [Blog post]. <https://leavingevidence.wordpress.com/2017/08/>
- Mingus, M. (2018, November 3). “Disability Justice” is Simply Another Term for Love. *Leaving Evidence*. [Blog post].
<https://leavingevidence.wordpress.com/2018/11/03/disability-justice-is-simply-another-term-for-love/>
- Ministério da Economia. (2021). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2021: sumário executivo*. http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf
- Ministério da Economia. (2023). *Painel Estatístico de Pessoal – PEP*.
<https://www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/servidores/servidores-publicos/painel-estatistico-de-pessoal>
- Miranda, A. V., & Carvalho, J. L. F. (2016). Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. *Revista de Gestão*, 23(3), 186-196.
<https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/121204/118152>

- Moloney, M. E., Brown, R. L., Ciciurkaite, G., & Foley, S. M. (2019) “Going the Extra Mile”: Disclosure, Accommodation, and Stigma Management among Working Women with Disabilities, *Deviant Behavior*, 40(8), 942-956. 10.1080/01639625.2018.1445445
- Moraes, M. (2010). PesquisarCOM: política ontológica e deficiência visual. In M. Moraes, & V. Kastrup (Eds.), *Exercícios de ver e não ver: Arte e Pesquisa COM Pessoas com Deficiência Visual* (pp. 15-31). Nau.
- Moraes, Marcia Oliveira, & Quadros, Laura Cristina de Toledo. (2020). Ciência no feminino e narrativas de pesquisa: PesquisarCOM e a artesanaria na pesquisa. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 15(3), 1-14.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082020000300003&lng=pt&tlng=pt.
- Moraes, M., Mascarenhas, L. T., Fontes, F., & Martins, B. S. (2017). Introdução. In B. S. Martins, F. Fontes, & L. T. Mascarenhas (Eds.), *Deficiência em questão: Para uma crise da normalidade* (pp. 9-19). Nau.
- Morris, J. (2001). Impairment and Disability: constructing an ethics of care that promotes human rights. *Hypatia*, 16(4).
- Muylaert, C. J., Sarubbi Jr V., Gallo, P. R., Neto, M. L. R., & Reis, A. O. A. (2014). Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(spe2), 184-189. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000800027>
- Nepomuceno, M. F. (2013). *Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Chefias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de São João del-Rei.
https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/mestrados psicologia/Dissertacao_Maristela_-_14-02-2013_-_00h36_-_versao_final_.pdf
- Nepomuceno, M., & Carvalho-Freitas, M. (2021). Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. *Interação em Psicologia*, 25(1), 66-77. <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/71219/43593>
- Nogueira, P. M. (2016). *Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no serviço público federal*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Minas Gerais. <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-AMLND9>
- Nunes, M. S. M., Reis, M. S. O., Cavalcante, S. M. A., & Pires, T. G. (2017). Tecnologias de informação e comunicação utilizadas por pessoas com deficiência no âmbito das

- universidades federais brasileiras: o caminho da igualdade de oportunidades. *Revista Expressão Católica*, 5(1). <http://hdl.handle.net/123456789/63>
- Nussbaum, M. (2010). Capacidades e justiça social. In D. Diniz, M. Medeiros, & L. Barbosa (Eds.), *Deficiência e igualdade* (pp. 19-40). - Letras Livres.
- Nussbaum, M. C. (2007). *Las fronteras de la justicia: Consideraciones sobre la exclusión*. Paidós.
- O Teatro Mágico (Grupo musical). (2020). *Almaflor* (Canção). “Luzente” (Álbum). Fernando Anitelli e Danilo Souza (Compositores). Fernando Anitelli (Voz, violão e piano). Daniel Santiago (Guitarra e baixo). Rafael dos Santos (Bateria). Nô Stopa (Back vocal). Daniel Santiago, Odacio Anitelli e Gustavo Anitelli (Coro). Vivian Barbour (Direção). <https://www.youtube.com/watch?v=e4Q2w0jypdE>.
- O’Brien, R. (2005). Other Voices at the Workplace: Gender, Disability, and an Alternative Ethic of Care. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(2). <https://doi.org/10.1086/423350>
- Oliveira, T. G. (2022). O desmonte e o mal-estar da produção científica. *Outras Palavras: jornalismo de profundidade e pós-capitalismo*. <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/o-desmonte-e-o-mal-estar-da-producao-cientifica/>
- Paiva, J. C. M. (2014). *Trabalho e seus sentidos: estudo com servidores com deficiências numa IES*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/20702>
- Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000100013&lng=pt&tlng=pt.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CINCA.
- Pereira, C. E. C., Bizelli, J. L., & Leite, L. P. (2015). Acessibilidade e deficiência na universidade: política de recursos humanos. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 10(esp.1), 631-642. <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/7916>

- Pires, J. C. de S., & Macêdo, K. B. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *Revista de Administração Pública*, 40(1), 81-104.
<https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000100005>
- Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 10. (2005, 21 de julho). Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, DF. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>
- Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510. (2016, 7 de abril). Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.
http://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581
- Ribeiro, V. O. (2018). *A inclusão do servidor com deficiência numa IFES: implantação de política pública*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Bahia. Recuperado <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31624>
- Ribeiro, C. V. dos S., & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207.
<https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>
- Rosa, E. R. (2016). *Deficiência e trabalho: a luta pelo direito de ser explorado*. Ed. do Autor.
- Santana, P. J. C., & Santana, I. F. C. (2019). A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público: avanços e desafios. *Revista Moitará*, 1(3), 99-119.
<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/mrss/issue/view/269>
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100009
- Scott, J. W. (1991). The Evidence of Experience. *Critical Inquiry*, 17(4), 773-797.
<http://www.jstor.org/stable/1343743>
- Silva, L. C. (2019). *Processo de inclusão de servidores públicos com deficiência e sua repercussão na saúde ocupacional: um estudo sobre a UFSM*. [Tese de doutorado]. Universidade Federal de Santa Maria. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/21679>
- Silva, O. A., & Carvalho-Freitas, M. N. (2021). Inclusão, Desenho do Trabalho e Satisfação de Servidores Públicos com Diferença Funcional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1518-1527.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200012
- Sins Invalid (2015). *10 Principles of Disability Justice*. <https://www.sinsinvalid.org/blog/10-principles-of-disability-justice>

- Sins Invalid. (2019). What is disability justice? Adapted from Patty Berne's 'Disability justice – a work draft. In Sins Invalid. *Skin, Tooth, and Bone: The Basis of Movement is Our People* (2 ed.). <https://www.sinsinvalid.org/disability-justice-primer>
- Siqueira, R. A. (2015). *Gestão do trabalho das pessoas com deficiência no campo da saúde pública*. [Dissertação de mestrado]. Fundação Getúlio Vargas.
<http://hdl.handle.net/10438/14199>
- Siqueira, L. B. B. (2020). *A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Paraíba.
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18299>
- Sousa, E. S., & Búrigo, C. C. D. (2019). Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. *Navus – Revista de Gestão e Tecnologia*, 9(3), 156-172. doi:10.22279/navus.2019.v9n3.p156-172.850
- Souza, J. W., & Ferreira, M. C. (2019). Avaliação do contexto laboral e a qualidade de vida no trabalho de servidores públicos com deficiência. *Revista Trabalho (En)Cena*, 4(1), 176-198. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P176>
- Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672019000200005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Taylor, S. (2017). *Beasts of Burden: Animal and Disability Liberation*. New York: The New Press.
- Taylor, S. (2004). The Right Not to Work: Power and Disability. *Monthly Review*, 55(10).
https://monthlyreviewarchives.org/index.php/mr/article/view/MR-055-10-2004-03_2
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia*, Natal, 19(3), 217-226. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007>
- Valadão Júnior, V. M., Teixeira, F. D., & Medeiros, C. R. O. (2019). Deficiência no trato da deficiência: experiências laborais de servidores públicos. *Horizontes Interdisciplinares Da Gestão*, 3(1), 23-48. <http://hig.unihorizontes.br/index.php/Hig/article/view/64>
- Vasconcelos, F. S., & Maranhão, T. L. G. (2020). Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 14(51), 754-773. <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2633>

- Wagner, G. R. (2021). *Inclusão e permanência de servidores com deficiência na UFSM: propostas de ações de acessibilidade*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Santa Maria. <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/19113>
- Wolbring, G. (2008). The politics of Ableism. *Development*, 51(2), 252-258. <https://link.springer.com/article/10.1057/dev.2008.17>

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário Sociodemográfico

Questionário Sociodemográfico

Esse questionário será utilizado apenas pela pesquisadora para compreender o contexto de cada participante. As respostas serão tratadas com sigilo e a identificação de cada será omitida.

Iniciais

Nome fictício (se você quiser, pode escolher um nome fictício para ser utilizado nas análises)

Idade

Gênero

Orientação sexual

Cor/ Raça

Religião

Tipo de deficiência

Há quanto tempo você é pessoa com deficiência?

Cidade de residência

Renda familiar mensal

() Até 3 salários mínimos (R\$ 3.300,00)

() De 4 a 6 salários mínimos (R\$ 4.400,00 a 6.600,00)

() De 7 a 11 salários mínimos (R\$ 7.700,00 a 12.100,00)

() Acima de 11 salários mínimos (R\$ 12.000,00 ou mais)

Idade que iniciou a trabalhar

Ano de Ingresso na IFES

Cargo na IFES

Escolaridade completa

() Ensino fundamental

() Ensino Médio

() Ensino Superior

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

Área de formação

Ano de conclusão do curso de maior escolaridade

APÊNDICE B – Questão Imanente e Questões Examentes

Questão Imanente (disparadora)	
Com tudo isso que eu falei sobre a minha motivação para essa pesquisa, eu quero conhecer a sua trajetória profissional. Você pode me contar a sua trajetória profissional? Você começar e terminar como quiser. Eu vou fazendo algumas perguntas para compreender melhor a sua história.	
Questões Examentes	
● Fale um pouco mais sobre a sua decisão de começar a trabalhar. ● Se trabalha na área, como foi a sua entrada na área de formação? ● O que motivou a sua saída do antigo emprego? ● Como você se interessou pelo serviço público? ● Comenta como foi a sua entrada na IFES. ● Quais atividades você mais gosta de desenvolver na IFES? ● Você gostaria de fazer outras atividades? ● Conte um pouco mais sobre a sua relação com seus colegas de trabalho e chefia. ● Você necessita de algum recurso de acessibilidade ou adaptação para exercer seu trabalho? A sua necessidade foi atendida pela IFES? ● Você considera que já deixou/ foi impedido de fazer alguma atividade por causa da deficiência no trabalho? ● Quais são as tuas expectativas para a sua carreira? ● O que é inclusão no trabalho para você?	

APÊNDICE C – Carta de apresentação a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Florianópolis, 03, maio 2021.

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Solicitamos, respeitosamente, sua autorização para a realização de um estudo vinculado à Dissertação de Mestrado, que tem por título **Capacitismo e Trabalho: uma investigação da experiência profissional de servidores com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil**, desenvolvida no Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGP) da UFSC, sob orientação da Prof^a. Dr^a. Marivete Gesser, que tem como objetivo compreender como o capacitismo constitui a experiência profissional de servidores públicos com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil. O presente estudo prevê a realização de pesquisa revisão integrativa e entrevistas narrativas com os servidores com deficiência da universidade.

A pesquisa será realizada por Carla Maehler, como pesquisadora principal, atual mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), sob orientação da Prof^a. Dra. Marivete Gesser, coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Deficiência, do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Em anexo a este documento, encontra-se uma cópia do projeto de pesquisa, onde constam os dados necessários para sua apreciação e posterior aprovação. O projeto de pesquisa será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC e a investigação somente será iniciada após a obtenção da aprovação do referido Comitê. Serão garantidos o sigilo, o anonimato, o respeito a todos os sujeitos da pesquisa. A pesquisadora se identificará por meio do comprovante de matrícula fornecido pela Secretaria do PPGP e documento de identificação pessoal com validade em território nacional.

Os resultados do estudo estarão à disposição da Instituição sempre que lhe for conveniente. A pesquisadora se dispõe a divulgar os resultados com a comunidade universitária após a conclusão do estudo.

Certas de contar com sua atenção, subscrevemo-nos, nos colocando à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Carla Maehler
Pesquisadora Principal

Prof^a. Dr^a. Marivete Gesser
Pesquisadora Responsável

Endereços para contato:

- **Pesquisadora Principal** (mestranda): Carla Maehler

E-mail: carla.maehler@gmail.com

Fone: (XX) XXXXXXXXXX

- **Pesquisadora Responsável** (Orientadora): Prof^a. Dr^a. Marivete Gesser

E-mail: marivete.gesser@ufsc.br

Fone: (48) 3721-8609

- Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Deficiência (NED): 2º andar, bloco E, CFH,
Departamento de Psicologia/UFSC, Centro de Filosofia e Ciências Humanas - Universidade
Federal de Santa Catarina Campus Universitário - Trindade - CEP: 88040-970

APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido

Cara(o),

Gostaríamos de convidá-la/o a fazer parte desta pesquisa na condição de participante. O título da mesma é *Capacitismo e Trabalho: uma investigação da experiência profissional de servidores com deficiência de uma universidade federal do sul do Brasil*. Este termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) informa sobre o protocolo da pesquisa, para que você possa compreender os possíveis riscos e benefícios envolvidos, antes de tomar sua decisão.

A pesquisa tem como objetivo compreender como o capacitismo constitui a experiência profissional de servidores públicos com deficiência. Assim, **pretende contribuir cientificamente com a Psicologia Social e as demais áreas que dialogam com gestão de pessoas ao dialogar com os Estudos Feministas da Deficiência, subsidiando mudanças nas práticas dos profissionais responsáveis pela inclusão de trabalhadores com deficiência e contribuir com a instituição pesquisada por meio de sugestões de melhorias de processos da Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores com Deficiência e de capacitação específica sobre a temática na escola de gestores, a fim de promover condições de acessibilidade que atendam às demandas dos servidores com deficiência.**

Duas são as pesquisadoras responsáveis por esta investigação: Carla Maehler, como pesquisadora principal, atual mestrande do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e a Prof^ª. Dr^ª. Marivete Gesser, orientadora do projeto de pesquisa e coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Deficiência, do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

As pesquisadoras estarão disponíveis para responder às suas perguntas, bem como esclarecer toda e qualquer dúvida que venha a ter durante a leitura deste TCLE ou durante o estudo. Se você concordar em participar lhe será solicitada a assinatura deste Termo.

Os procedimentos que serão utilizados na pesquisa estão baseados nas perspectivas teóricas e metodológicas da pesquisa científica em Psicologia. Serão resguardados todos os princípios, termos, definições, esclarecimentos e aspectos éticos exigidos pelo Conselho Nacional de Saúde – no que se refere à pesquisa envolvendo seres humanos – quanto aos cuidados a serem tomados em investigações dessa natureza, contemplando as etapas propostas na Resolução 510/16 e complementares.

Sua forma de participação consiste em nos relatar, por meio de entrevista, sua experiência profissional. A entrevista será orientada por uma questão disparadora e a pesquisadora poderá fazer outras perguntas para aprofundar os relatos trazidos, assim, esperamos que essa se dê como uma boa conversa e que você se sinta à vontade para falar de modo geral sobre o tema do estudo. Assim, é difícil prever o tempo exato que a entrevista demandará; acreditamos que cerca de 60 a 90 minutos, ressaltando que essa poderá ser interrompida a qualquer momento, caso desejar. Com a sua autorização, a mesma será gravada e, posteriormente, transcrita. Posteriormente, a pesquisadora principal entrará em contato por e-mail para validar as análises elaboradas, sendo de sua escolha sugerir ou não alterações no conteúdo das análises.

A seguir, solicitamos que tenha especial atenção aos pontos que serão apresentados:

- Sua participação nesta pesquisa se dá em caráter voluntário e você pode recusar-se a participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento, mesmo depois de iniciada. Em nenhum caso haverá qualquer tipo de penalização. O acesso às informações coletadas diretamente com você e aos resultados gerais obtidos no estudo é de seu direito.
- A legislação não prevê nenhum tipo de remuneração ao participante por participar da pesquisa. Contudo, caso ocorra alguma despesa pessoal para a participação, como, por exemplo, transporte e alimentação, haverá ressarcimento, assim que comunicar às pesquisadoras. Caso você tenha algum prejuízo material ou imaterial em decorrência da pesquisa, poderá solicitar indenização, de acordo com a legislação vigente. A mesma deverá ser solicitada por via judicial e seu pagamento dependerá do resultado da decisão judicial final.
- Considerando o contexto atual de pandemia por COVID - 19 e o risco de contaminação, você pode escolher a modalidade das entrevistas que poderão ser realizadas de forma online ou presencial. Se optar pela presencial, a entrevista será realizada com o uso de máscara e seguindo todas as recomendações da Organização Mundial de Saúde. Ressalta-se que as pesquisadoras estão imunizadas pela vacina.
- Quanto ao local das coletas (quando houver entrevistas presenciais), será priorizado um ambiente que garanta não interrupção e sigilo, podendo ou não ser no seu local de trabalho. Sendo que as pesquisadoras oferecerão um local acessível e com o devido isolamento acústico. A escolha do espaço será de acordo com a sua preferência. Se a entrevista for realizada online, orientamos que você escolha um local que garanta o sigilo e não haja interrupções.

- Será garantido o direito de sigilo de seu nome e outros dados pessoais que permitam sua identificação. Ainda assim, é preciso considerar que, apesar de todos os esforços, o sigilo pode, eventualmente, ser quebrado de maneira involuntária e não intencional. Para minimizar o risco do vazamento não intencional dos dados dos participantes, como nos casos de invasões cibernéticas, as pesquisadoras tem o compromisso em não expor situações específicas na redação final do produto da pesquisa (como localização de exercício e cargo específico) e utilizar nome fictício na transcrição da entrevista e no questionário sociodemográfico.
- Ressalta-se que, embora a pesquisadora principal integre a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores com Deficiência (EMAPCD), não existirá qualquer tipo de vantagem ou punição na pesquisa em relação às avaliações do estágio probatório e/ou de desempenho. Para minimizar qualquer tipo de constrangimento, você pode optar por ser entrevistado por um pesquisador auxiliar devidamente treinado que não tenha nenhuma relação com a EMAPCD.
- A pesquisa pode produzir algum desconforto, especialmente emocional, pois o conteúdo da entrevista versa sobre aspectos da experiência profissional do participante. Caso haja desconforto que impossibilite a conversa, a entrevista poderá ser interrompida temporariamente ou de forma permanente, abandonando sua participação na pesquisa, se assim desejar. Você também poderá concordar em continuar a entrevista sem abordar os temas que considere de difícil acesso. Em qualquer caso, a pesquisadora principal, com formação na área da Psicologia, poderá acolher a demanda da atenção psicológica gerada, atender pontualmente o desconforto produzido ou encaminhar para outro serviço de acolhimento psicológico.
- Embora você não tenha ganho imediato na participação da pesquisa, a instituição pesquisada será beneficiada a um curto prazo, pois terá elementos para rever procedimentos de acompanhamento dos servidores com deficiência e aprimorar essa atividade atendendo a demanda prevista no Plano de Desenvolvimento Institucional. A longo prazo você poderá se beneficiar da melhoria dos processos institucionais.
- As informações obtidas por meio da realização da entrevista serão utilizadas com fins exclusivamente da pesquisa, podendo servir de base para possíveis publicações, mas resguardando sempre o sigilo e o anonimato, ficando isentos de ônus de qualquer espécie a pesquisadora e a/o entrevistada/o.

- A pesquisadora fica à disposição para apresentar os resultados da pesquisa de forma, a fim de democratizar e disseminar os conhecimentos obtidos por meio da pesquisa. Quando solicitado, o produto final da pesquisa será disponibilizado a você e a instituição pesquisada.
- Se tiver dúvidas em relação ao estudo, como questões de procedimentos, riscos, benefícios, ou qualquer pergunta, por favor, contate as pesquisadoras. Endereços para contato da pesquisadora principal e da responsável são listados ao final deste TCLE.
- Este termo é elaborado em duas vias, ambas deverão ser rubricadas em todas as páginas e assinadas, tanto pela/o convidada/o a participar da pesquisa, como pela pesquisadora principal. Uma cópia ficará de posse da/o participante e outra de posse da pesquisadora. É importante que você guarde cuidadosamente a sua via, pois é um documento que traz importantes informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa; ainda assim, será garantido o acesso ao registro deste Termo, sempre que solicitado às pesquisadoras.
- Os arquivos contendo os dados da pesquisa (arquivos físicos e/ou digitais) estarão sob guarda e responsabilidade das pesquisadoras por um período mínimo de cinco anos após o término da mesma.

A presente pesquisa está pautada na Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e complementares, tendo a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH/UFSC), sendo possível tal confirmação, junto ao CEPSH/UFSC - Rua Desembargador Vitor Lima nº 222, Trindade/Florianópolis. Prédio Reitoria II, 4º andar, sala 401; por meio do e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br ou pelo telefone (48)3721-6094.

O CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você afirma ter lido as informações acima descritas, ter recebido as explicações necessárias da pesquisadora, ter tido oportunidade de tirar todas as dúvidas que julgou necessárias e que concorda em fazer parte do estudo, por livre e espontânea vontade, aceitando o uso das informações concedidas na forma prevista neste termo.

Caso seja de sua preferência, a entrevista poderá ser conduzida por um pesquisador auxiliar, bolsista de Iniciação à Pesquisa, vinculado ao Núcleo de Estudos da Deficiência e sem participação na Equipe Multiprofissional de Acompanhamento de Servidores com Deficiência (EMAPCD), de modo a evitar eventuais constrangimentos. Assinale a sua preferência em relação ao entrevistador.

Desejo que a entrevista seja realizada:

() pela pesquisadora principal Carla Maehler () pelo pesquisador auxiliar.

Considerando o atual contexto de pandemia por COVID - 19 e os eventuais riscos já mencionados, você pode optar pela modalidade (presencial ou online) que se sinta mais confortável. Assinale a sua preferência em relação à modalidade de entrevista.

Desejo que a entrevista seja realizada de forma:

() presencial () online.

Assinam o documento, também, a pesquisadora principal (mestranda) e a pesquisadora responsável (orientadora), colocando-se cientes de sua participação.

Eu, _____, aceito participar dessa pesquisa.

Local e data: _____

Participante

Carla Maehler
Pesquisadora Principal

Prof.^a Dr.^a. Marivete Gesser
Pesquisadora Responsável

Endereços para contato:

- **Pesquisadora Principal** (mestranda): Carla Maehler

E-mail: carla.maehler@gmail.com

Núcleo de Estudos sobre Deficiência (NED): 2º andar, bloco E, CFH -Departamento de Psicologia/UFSC

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Campus Universitário - Trindade

CEP 88040-970 - Florianópolis, SC

Telefone: XX XXXXXXXXXX

- **Pesquisadora Responsável** (Orientadora): Prof.^a. Dr.^a. Marivete Gesser

E-mail: marivete.gesser@ufsc.br

Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Deficiência (NED): 2º andar, bloco E, CFH -Departamento de Psicologia/UFSC

Fone: (48) 3721-8609

Centro de Filosofia e Ciências Humanas - Universidade Federal de Santa Catarina - Campus Universitário - Trindade - CEP: 88040-970