

INÍCIO DE UM ESTUDO DE CASO: RELAÇÕES DE TRABALHO E OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

START OF A CASE STUDY: LABOR RELATIONS AND WORKERS WITH DISABILITIES AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA

Bianca Spode Beltrame¹
Maria Beatriz Rodrigues²

RESUMO

Nas relações de trabalho, a ideia de superação e performance é evidente. E, em regra, a pessoa com deficiência (PCD) presente nesta esfera tem sobre si a exigência de superar sua deficiência e alcançar os padrões normativos; quando não negado de pronto sua entrada por suas características. Disso surge o fenômeno do capacitismo, qual seja, o preconceito atrelado às capacidades da pessoa com deficiência. A discussão acerca da temática tomou uma dimensão considerável a partir de 2015, quando a Lei N° 13.146, que define o Estatuto da Pessoa com Deficiência, passou a prever que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”. O momento é propício para que a sociedade como um todo e as universidades públicas em particular comecem a agir diante do problema do capacitismo; e, para que a área de gestão de pessoas assuma um papel de liderança na discussão sobre inclusão. Especialmente pelo cenário atual de produtivismo que assola as instituições de ensino do país, é necessário que as organizações se preocupem mais com os indivíduos do que com os números e adotem medidas de prevenção e combate ao capacitismo. Esse trabalho apresenta os primeiros dados coletados para a tese de doutorado da autora sobre como se dão as relações de trabalho dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). O intuito não é apresentar resultados, mas hipóteses que serão futuramente melhor exploradas, sobre se essas relações laborais são permeadas por capacitismo e qual significado possui o trabalho para as PCD.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência. Relações de trabalho. Capacitismo. Instituição Federal de Ensino Superior.

ABSTRACT

In work relationships, the idea of overcoming and performance is evident. And, as a rule, the person with a disability present in this sphere has the requirement to overcome their disability and reach normative standards; when not immediately denied entry due to their characteristics. From this arises the phenomenon of ableism, that is, prejudice linked to the capabilities of people with disabilities. The discussion on the subject of ableism took on a considerable dimension from 2015 onwards, when Law N. 13,146, which defines the Statute of Persons with Disabilities, began to provide that “every person with a disability has the right to equal opportunities with other people and will not suffer any kind of discrimination.” The time is ripe for society as a whole and organizations in particular to begin acting on the problem of ableism; and, for the people management area to assume a leading role in the discussion about inclusion. Especially given the current scenario of productivism that is plaguing the country's educational institutions, it is necessary for organizations to be more concerned with individuals than with numbers and adopt measures to prevent and combat ableism. This paper presents the first data collected for the author's doctoral thesis about how the working relationships of employees with disabilities work at the Federal University of Santa Maria (UFSM). The aim is not to present results, but hypotheses that will be better explored in the future, about whether these labor relations are permeated by ableism and what meaning work has for PWD.

KEYWORDS: Person with disability. Work relationships. Ableism. Federal Institution of Higher Education.

¹ Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós Graduação da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/EA/UFRGS). Atualmente é Servidora Técnica-Administrativa em Educação - Administradora na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

² Professora Adjunta da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EA-UFRGS). Doutora em Development Studies (Sociologia) pela University of Sussex, GB, (2001).

1. INTRODUÇÃO

Os ambientes de trabalho nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) são constituídos por pessoas diversas, com características distintas. Embora a diversidade venha se destacando nos estudos organizacionais, ainda é um conceito que carece de consenso entre os pesquisadores e geralmente vem eivado de um propósito gerencialista (Nkomo & Cox Jr., 1999). Pode-se citar duas perspectivas mais comumente utilizadas sobre o que seria a diversidade: uma perspectiva restrita, a qual enfatiza a discriminação atrelada à raça, etnia, gênero e outros (Cross; Katz; Miller & Seashore, 1994); e a perspectiva ampliada, onde a diversidade inclui todos, considerando aspectos que diferenciam indivíduos e grupos, como idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade (Jamieson & O'mara, 1991).

Tendo em vista que a diversidade humana não apenas é parte constituinte de qualquer sociedade, mas, também, algumas de suas expressões podem resultar em fenômenos de desigualdade (Brah, 2006; da Silva & Konaka, 2019), entende-se que as pessoas com deficiência precisam ser incluídas quando a pauta é diversidade. Pois, tratam-se de grupos minoritários, estigmatizados e discriminados. Além disso, deficiência é um conceito abrangente relacionado às restrições sociais impostas às pessoas que possuem diversidades em suas habilidades corporais e pode vir a acometer qualquer pessoa, em qualquer fase da vida (Rodrigues & Gzechnik, 2023; Santos, 2008).

No entanto, pelo formato de abordagem seletiva do que seria diversidade, os resultados não têm sido promissores. Para Pless e Maak (2004), o que tem ocorrido é um processo de assimilação ou adaptação, e não um processo de integração ou inclusão, não se enxergando as diferenças, dificultando a integração e impedindo que experiências e conhecimentos possam ser alavancados (Pless & Maak, 2004). Para Irigaray (2006), isso se explica porque a adoção de políticas de diversidade não é tomada com base em uma racionalização ética ou moral, mas sim, trata-se de uma resposta estratégica de aquiescência à pressão institucional política (Irigaray, 2006). O que ocorre, de fato, é uma instrumentalização da gestão da diversidade (Saraiva & Irigaray, 2009), pois, “a partir do momento em que a contratação de minorias tornou-se inevitável, os administradores nela investiram visando minimizar ou mesmo evitar eventuais conflitos, além de obter ganhos mercadológicos” (Irigaray & Vergara, 2011, p. 1087). Como consequência dessa visão simplista, não há uma preocupação com o acolhimento efetivo dessas diversidades no ambiente laboral.

No mercado de trabalho, a ideia de superação e performance é evidente. E, em regra, a pessoa com deficiência presente nesta esfera tem sobre si a exigência de superar sua deficiência e alcançar os padrões normativos; quando não negado de pronto sua entrada por ser “uma pessoa assim” (Dutra, 2020, p. 70). Além disso, exige-se dessas pessoas certa gratidão pela “oportunidade” recebida no mercado de trabalho, o que provoca angústia pelo sentimento de ter que provar sua capacidade - considerando que tal necessidade tem como modelo a fantasia de um corpo normal, autossuficiente e performativo (Dutra, 2020). Daí, surge o fenômeno do capacitismo, qual seja, o preconceito atrelado às capacidades da pessoa com deficiência.

Em todas as instituições, independentemente de visarem o lucro ou não, está presente o poder diretivo, o poder que seria o responsável por propiciar ou não a efetiva inclusão das pessoas com deficiência. E o poder é relacional: ele se estabelece, no âmbito das organizações, na relação entre chefe e subordinado. Max Weber diz que poder é “a oportunidade existente dentro de uma relação social que permite a alguém impor a sua própria vontade, mesmo contra a resistência e independentemente da base na qual esta oportunidade se fundamenta” (Weber, 2002, p. 97).

A discussão acerca da temática capacitismo em particular tomou uma dimensão considerável a partir de 2015, quando a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que define o Estatuto da Pessoa com Deficiência, passou a prever, em seu artigo 4º, que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”. Também surge num contexto de demandas organizacionais que transformaram o ambiente de trabalho, “exigindo do trabalhador maior produtividade e adequação às normas vigentes, o que propicia que as relações humanas tornem-se mais fragilizadas e marcadas pela violência” (Carrieri et al., 2013, p. 05). A “gestão para a diversidade” também deve ser analisada considerando o olhar neoliberal (Pless & Maak, 2004) e gerencialista (Dutra, 2020), que por vezes acabam por desrespeitar as diferenças em prol da performance.

Nesse sentido, o momento é propício para que a sociedade como um todo e as IFES em particular comecem a agir diante do problema do capacitismo; e, para que a área de gestão de pessoas assuma um papel de liderança na discussão sobre inclusão nas Universidades. Como afirma Martiningo Filho e Siqueira “as organizações precisam se preocupar mais com os indivíduos do que com os números e impedir a ação de gestores perversos ou paranoicos, adotando medidas para obrigá-los a controlar seu comportamento” (2008, p. 14).

Esse trabalho apresenta os primeiros dados coletados para a tese de doutorado da autora, técnica administrativa em educação na Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade

Federal de Santa Maria (UFSM), sobre como se dão as relações de trabalho dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). O intuito não é apresentar resultados, mas hipóteses que serão futuramente melhor exploradas, sobre se essas relações laborais são permeadas por capacitismo e qual significado possui o trabalho para as PCD.

2. REVISÃO DE LITERATURA E ESTADO DA ARTE

2.1. CAPACITISMO

O capacitismo tem sido pensado para nomear a discriminação de pessoas por motivo de deficiência (Campbell, 2001; Dias, 2013; Farias, 2020; Ignarra & Saga, 2023; Mello, 2016; Oliveira & Silva, 2021; Santos, Kabengele & Monteiro, 2022; Vendramin, 2019), e também tem sido compreendido como um eixo de opressão que, na intersecção com o racismo e o sexismo (Wolbring, 2008; Campbell, 2009; Gesser, M., Block, P. & Mello, 2020) produz como efeito a ampliação dos processos de exclusão social.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas (ONU), através de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, promulgada, no Brasil, pelo Decreto nº 186/08, define, em seu artigo 1º, 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”. Importante salientar que a Convenção destaca a incompletude do conceito de deficiência, que deverá ser verificado e atualizado em cada momento/contexto histórico, apontando, ainda, para sua dimensão social, não mais a considerando como algo intrínseco à pessoa.

Nesse tópico analisa-se as fases dos estudos sobre capacitismo e traz-se os principais conceitos surgidos da evolução dessas pesquisas. Sem a pretensão de esgotá-los, mas, com o intuito de explicar a construção do termo que esse trabalho intenta adotar como fator de influência nas relações laborais das pessoas com deficiência no caso em estudo.

2.2 FASES DOS ESTUDOS SOBRE CAPACITISMO

Consideradas “incapacitadas” até final do século XX, as pessoas com deficiência lutaram pelo seu reconhecimento e inclusão social, o que culminou inclusive com mudanças na nomenclatura. No final da década de 1970, tendo em vista a influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), foi utilizada a expressão “pessoas deficientes”. A inclusão do

substantivo “pessoa” teve como objetivo evitar a coisificação, “contrapondo-se ao longo histórico de inferiorização e desvalorização associada a vida com alguma deficiência e aos termos pejorativos socialmente naturalizados até então” (Lanna Júnior, 2010, p. 15).

Após 1980 passou a ser utilizada a expressão “pessoas portadoras de deficiência”, com o objetivo de superar a noção de defeito ou deformidade, identificando a deficiência como uma característica. No mesmo sentido, outros eufemismos foram sugeridos, tais como “pessoas com necessidades especiais” e “portadores de necessidades especiais”. Entretanto, o protagonismo alcançado pelo movimento social de PCD traçou uma luta política pautada na cidadania (Lanna Júnior, 2010). Nesse ínterim, a condição de “portador” passou a ser questionada por transmitir a ideia de deficiência como algo que se porta e, portanto, não faz parte da pessoa. Além disso, ressalta a deficiência em detrimento do ser humano (Silva & Lazzarin, 2016; Silva & Pinto, 2016). A preocupação acerca dessas minorias na Constituição Federal do Brasil é relativamente recente, sendo datada de 1978, através da Emenda Constitucional nº. 12. Futuramente, através da Constituição de 1988, houve abordagem expressa do tema, em diversos dispositivos. Contudo, mesmo havendo legislação vigente sobre a matéria, há ainda certa falta de harmonia entre todas as normas reguladoras do assunto.

A partir da década de 1990, “pessoa com deficiência” passou a ser a expressão utilizada para designar esse grupo social, sendo que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ocorrida em 2006, em Nova Iorque, apontou que a noção de deficiência é um conceito em construção e evolução. Porém, no Brasil, a nomenclatura foi adotada apenas com a publicação da Lei Brasileira de Inclusão, também conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015).

A Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015) surgiu com o intuito de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais, a inclusão social e a cidadania. No seu texto são detalhadas as barreiras, compreendidas como entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que afetem a participação social da pessoa, “bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança” (Brasil, 2015, p. 10).

Todavia, por mais que surjam leis decretando que a acessibilidade seja estabelecida, inúmeros outros obstáculos seguem dificultando que as PCD possam efetivamente estar integradas na sociedade e tenham seus direitos garantidos. Como bem enfatizado por Barreto, Medeiros e Paula, “seja qual for o espaço para a inclusão de PCD, os desafios são consideráveis e têm natureza diversa” (2020, p. 417).

Um desses desafios é o preconceito acerca das capacidades da PCD, o qual denomina-se capacitismo. A lógica capacitista é pautada no modelo médico de interpretação da deficiência que a entende como uma limitação e não como uma condição social. Diniz (2007, p. 10) explica que o modelo médico é o ato de catalogar a deficiência, enquadrando-a dentro de “parâmetros biomédicos pré-estabelecidos de incapacidades e impossibilidades com orientação a programas de reabilitação”. Para a autora, o conceito de deficiência deve ser estudado para além do modelo médico, trazendo à tona a estrutura social que oprime a pessoa deficiente, aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais como o sexismo, o racismo e a homofobia.

A postura capacitista advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e mobiliza a avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas. Isto é, esquece-se que as pessoas com deficiência podem desenvolver outras habilidades não agregadas à sua incapacidade biológica (não ouvir, não enxergar, não andar, não exercer plenamente todas as faculdades mentais ou intelectuais, etc.) e “serem socialmente capazes de realizar a maioria das capacidades que se exige de um ‘normal’, tão ou até mais que este” (Mello, 2014, pp. 94-96, grifos do autor).

Embora Campbell (2001) já mencionasse o capacitismo no início dos anos 2000, ainda são poucos os estudos que abordam este conceito. Mesmo após uma década de Faria e Carvalho (2013) apontarem o silenciamento dos estudos organizacionais quanto ao debate de PCD, o tema ainda não está consolidado na área da Administração, de acordo com a revisão sistemática realizada por Gemelli et al. (2021). Muitas vezes os trabalhos tratam sobre a discriminação e a questão legal decorrente. A legislação, as convenções, principalmente sobre discriminação e preconceito têm sido fundamentais para a mudança de percepção da sociedade em relação às PCD, porém, não são ainda suficientes para impedir que preconceitos arraigados se transformem em discriminações cotidianas para as PCD no trabalho, na educação, na sociedade em geral (Campbell, 2019; Derby, 2016; Ignarra & Saga, 2023).

Inúmeros conceitos referentes ao termo capacitismo tem surgido; todos partindo do pressuposto que o fenômeno é um tipo de preconceito e discriminação que põe em xeque a capacidade da pessoa, em razão de sua deficiência. Tratar-se-á da evolução (se é que se pode chamar assim) desses conceitos no tópico que segue.

2.3 CONCEITOS DE CAPACITISMO

Os estudos sobre o capacitismo dizem de diversos conceitos, dentre eles, o de Farias (2020), que define o termo como uma atitude discriminatória que vê a pessoa com deficiência inapta para o trabalho e incapaz de cuidar da própria vida (Farias, 2020). Campbell (2001) conceitua o capacitismo como “uma rede de crenças, processos e práticas que produzem um determinado tipo de eu e corpo (o padrão corporal) que é projetado como o perfeito” (Campbell, 2001, p. 44). Segundo a autora, pela ótica capacitista a deficiência é entendida como um estado diminuído de ser humano, o qual alude a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade.

Mello (2014) propôs a tradução de *ableism* como capacitismo. Tal medida possibilitou uma maior visibilidade política relativa a esta forma de exercício do poder, pois, como Davis (1995) duas décadas antes já afirmava:

[...] há um silêncio estranho e realmente inexplicável quando a questão da deficiência é levantada: o silêncio é estranho, também, uma vez que grande parte das críticas da esquerda dedicou-se à questão do corpo, da construção social da sexualidade e gênero. Corpos alternativos, pessoas, discurso: gay, lésbica, hermafrodita, criminal, médico, e assim por diante. Mas à espreita por trás dessas imagens de transgressão e desvio há uma figura muito mais transgressora e desviante: o corpo com deficiência (Davis, 1995, p. 43, tradução nossa).

Pelo fenômeno do capacitismo, as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes – de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo, de ter relações sexuais (Mello, 2016). Campbell (2009) considera que a deficiência para muitos tem um valor negativo, pois é percebida como uma desgraça, um castigo, algo que as impede de obter oportunidades e dignidade.

Associa-se a pessoa com deficiência a descrença nas possibilidades de funcionar bem, de produzir ou ter condições de viver autonomamente. Aliado a isso, há barreiras que vão desde a baixa qualificação, oriunda de um processo de segregação histórica, até as barreiras físicas, como transportes e edificações; e culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência (Hammes & Nuernberg, 2015; Lorandi & Gesser, 2023).

O caráter estrutural do capacitismo mostra que ele está presente em diversos âmbitos da sociedade, como nas instituições educacionais, políticas e econômicas, na cultura e na arte. Lorandi e Gesser descrevem a influência do capacitismo na estrutura social como tão profunda a ponto de moldar as instituições, costumes, relações de poder, formas de socialização e estilos dominantes de ser e estar no mundo (Lorandi & Gesser, 2023). Com relação ao ambiente laboral e em específico em uma universidade pública, é que essa pesquisa pretende contribuir.

Porém, para além do aqui proposto, muito ainda tem que se pesquisar e publicizar com relação a pauta das PCD. Tópico que não pode ser ignorado é o pertinente a suas interseccionalidades, pois:

[...] 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 (Gesser, Block & Mello, 2020, p. 18).

Nesse sentido, os marcadores sociais não operam isoladamente, sendo indispensável uma abordagem do capacitismo que seja sensível aos efeitos de suas intersecções (Gesser, Block & Mello, 2020). Logo, a deficiência não é apenas a presença de uma lesão, doença ou alterações genéticas, “mas o resultado dessas condições individuais em interação com as barreiras construídas e impostas socialmente” (Oliveira & Silva, 2021, p. 261). Dessa forma, como uma possível agenda de pesquisa futura, sugere-se que seja feita uma análise das pautas das PCD interseccionadas com os demais marcadores sociais de diferença, como classe, raça, gênero e sexualidade.

Outro tópico que merece maior atenção é com relação ao capacitismo na distribuição de funções e cargos institucionais. Souza et al. (2019) acreditam que as organizações, ao implementar políticas e práticas de gestão, devem estar alinhadas com as necessidades das PCD, desta maneira elas se sentirão mais incluídas. Outro fator que dificulta a inclusão, é que na maioria dos casos a distribuição das atividades às PCD nas organizações resulta em alocação de tarefas operacionais, o que restringe a possibilidade de elas executarem atividades complexas (Teodósio & Givisiéz, 2003). Portanto, é necessário tratar as pessoas com deficiência como aptas em todas as atividades – desde que respeitadas as suas limitações – e não somente para tarefas específicas e operacionais. Uma interessante questão para ser pesquisada é com relação as pessoas com deficiência em cargos de gestão, tendo em vista que os poucos estudos existentes analisam as experiências das PCD, primordialmente, em posições operacionais.

Todavia, a visão capacitista ainda predomina no mercado de trabalho brasileiro, pois, cada vez mais nas sociedades contemporâneas neoliberais há um estímulo à competitividade e busca da mais alta performance de forma pouco saudável (Barreto & Heloani, 2015). Nas Universidades Públicas soma-se a isso a busca desenfreada do produtivismo. Essa tendência leva as pessoas ao individualismo, que, por sua vez, intensifica a prática do capacitismo. As instituições federais de ensino superior (IFES) têm papel fundamental em buscar promover um

ambiente saudável, inclusivo e seguro para os servidores; devendo, cada vez mais, haver o envolvimento da área de gestão de pessoas na criação de políticas de combate ao preconceito e promoção da inclusão.

2.4 A GESTÃO DE PESSOAS ATUANDO NA INCLUSÃO E NO COMBATE AO CAPACITISMO NAS IFES

No final do século XX, Cox e Blake (1991) já alertaram para a cultura da diversidade como fazendo parte da agenda gerencial dos próximos anos. Para os autores, a incorporação de mulheres, negros e trabalhadores oriundos de outras etnias que não a dominante deveria ser pensada seriamente nas pautas das organizações, pois, isso poderia trazer grandes vantagens no sentido de flexibilidade de ações, ideias e soluções mais criativas, conhecimento de estratégias de novos mercados, bem como uma maior possibilidade de recrutamento de recursos humanos. Os autores entendiam, entretanto, que a cultura da diversidade deveria ser uma construção coletiva, fundamentada nos objetivos da organização e incorporada por suas áreas gerenciais para que os resultados pudessem ser positivos. Apesar de ser o passo inicial, ainda estava invisibilizada a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Porém, no serviço público federal, as cotas de concursos públicos para PCD foram estabelecidas a partir da Lei 8.112/90. E, desde então, foram previstos alguns mecanismos legais para apoiar essas pessoas no seu ingresso e exercício laboral. A Lei 3.298/99 criou a Equipe Multiprofissional de Acessibilidade (EMA), que acompanha o servidor com deficiência, do ingresso ao seu estágio probatório. O programa INCLUIR foi criado pelo MEC, em 2005, como o objetivo de “fomentar a criação e a consolidação de núcleos de acessibilidade nas universidades federais” (Brasil, 2013, p. 3). Além desses dois organismos federais, uma série de procedimentos legais também foi estabelecida para a defesa das pessoas com deficiência, expressas especialmente na Lei 13.146/2015.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a chamada “lei de cotas”, regulamentada em 1990 para instituições públicas e em 1999 para o setor privado, impôs novos desafios aos gestores, que a partir de então precisam reorganizar os referenciais estratégicos das organizações e aplicar práticas de gestão que promovessem a inclusão de profissionais com deficiência em seu quadro funcional. Contudo, tanto o mercado de trabalho quanto a academia ainda não haviam desenvolvido conhecimentos de como deveria ser esse processo e quais seriam os seus reflexos.

A contratação de pessoas com deficiência para o cumprimento da lei de cotas não é suficiente para garantir a inclusão destes sujeitos no mercado laboral. Aliás, a simples

incorporação destes nas organizações que não é acompanhada por demais práticas de gestão de pessoas inclusivas, apenas potencializa o preconceito e a discriminação dentro da própria organização. Através da implantação de práticas de inclusão eficientes, os profissionais de recursos humanos poderão contribuir para o desenvolvimento da cultura da inclusão e a disseminação de valores como respeito e igualdade entre os colaboradores.

Schwarz e Haber (2009, p. 180) afirmam que os profissionais da área de gestão de pessoas “[...] devem buscar alternativas adequadas à realidade da empresa, bem como instruir cada departamento sobre como assumir suas responsabilidades e os papéis a desempenhar durante o processo de inclusão, que é contínuo, dinâmico e deve ser sempre crescente”. Isso também serve para as Universidades e demais instituições de ensino, pois, de acordo com Siluk, Pozobon e Pavão

[...] o trabalho na perspectiva inclusiva, exige que a instituição de ensino tenha um planejamento e recursos em termos físicos e humanos que sustente uma prática educacional voltado ao atendimento da diversidade (Siluk, Pozobon & Pavão, 2014, p. 29).

Além disso, os altos custos sociais e individuais mostram claramente que a prevenção é um caminho mais fácil e mais barato do que o combate ao capacitismo nestas situações. A literatura propõe que a prevenção seja realizada por meio de treinamentos, de alterações no ambiente da instituição em busca da acessibilidade (não só arquitetônica, mas, principalmente atitudinal) e pela atuação dos diferentes atores organizacionais. Porém, sabe-se que esta não é uma tarefa fácil, implica em promover uma efetiva mudança de cultura, pois trata-se de uma violência que, na maioria dos casos, acontece de forma invisível, eivada de preconceitos, tolerância e pelo silêncio.

Apesar das vítimas, conforme notou Luna (2003), personalizarem o problema, tratando-o como se fosse exclusivamente um aspecto pessoal entre elas e os agressores, muitas vezes se sentindo inclusive culpadas, é preciso considerar que esta disfunção se desenvolveu dentro de uma organização, a qual está permitindo que isto ocorra (2003, apud Damasceno, 2015). Para este autor, é preciso lembrar que a ineficácia na organização do trabalho criou um clima propício para a aparição e desenvolvimento deste fenômeno. Da mesma forma, as exigências das relações laborais neoliberais corroboram para sua manutenção (Botelho et al., 2022; Dias, 2013).

Nesse sentido, acredita-se que seria mais eficiente (e mais barata) uma ação antecedente, com a adoção de políticas eficazes de inclusão das pessoas com deficiência; que minimizem e, quem sabe, eliminem as consequências dessa prática não apenas para a vítima, mas também para a organização e a sociedade. A introdução de políticas de prevenção e de monitoramento dos casos de capacitismo não pode restringir-se somente à área de gestão de pessoas, precisa

ser uma preocupação de todos os gestores e trabalhadores/servidores. Mesmo aqueles que não se sentem ameaçados por situações de capacitismo precisam se preocupar com o assunto, pois, esse fenômeno contribui para a deterioração do ambiente de trabalho.

De notar que ainda é insuficiente a quantidade de estudos voltados a inclusão de servidores com deficiência no serviço público visando a não ocorrência do capacitismo no ambiente organizacional, apesar de sua grande relevância e necessidade. Embora se perceba um crescente interesse das organizações, das entidades sindicais e até dos governos por meio de elaboração de leis específicas, a literatura sobre o tema ainda está muito concentrada em relatos de vítimas, criando uma lacuna em termos de aspectos gerenciais.

Como afirmam Bastos e Brandão (1993) e Maccali et al. (2015), ainda não houve condições efetivas para a implantação de adequada política de recursos humanos que trate sobre inclusão de pessoas com deficiência no setor público. A falta da promoção de programas que envolvam o tema da inclusão no trabalho reflete tanto no desempenho e autoestima do funcionário diante da sociedade, quanto em uma crise de identidade da organização. A violência no trabalho, que inclui o capacitismo, pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental do servidor, criando um ambiente de trabalho hostil e desagradável, carregado de tensões.

Ao se pensar em uma organização inclusiva, deve estar presente a promoção de um clima cultural em que as palavras, os gestos e as relações favoreçam o reconhecimento afetivo de todos, em que a ética comunicativa possibilite a confiança mútua e o compartilhamento de experiências e conhecimentos. Nessa linha, Pereira (2016) colocou a importância da dimensão atitudinal, enfatizando a questão da empatia como um indicador importante na formulação de estratégias junto com a dimensão política, disseminando-se uma cultura de inclusão em todos os níveis da organização, sustentando a cultura organizacional, sendo esses valores essenciais para sua efetivação (Pereira, 2016, p.147).

Finalizando a discussão sobre cultura organizacional inclusiva, Cox e Blake (1991) afirmaram que o ideal seria que as práticas gerenciais da cultura da diversidade estivessem presentes em todo o grupo gerencial da organização, mas recomendaram que, para iniciar esse trabalho de disseminação, seria interessante criar uma força-tarefa ou, então, um gerente da diversidade que pudesse articular e disseminar tal cultura. Para Pereira, existe a necessidade de criação de um setor específico para se dedicar exclusivamente a essa pauta, reforçando uma “política contínua e articulada sobre o tema” (Pereira, 2016, p.147).

Dessa forma, é grande a responsabilidade do gestor público no processo de acolhimento, inclusão e combate ao capacitismo no seio do serviço público; pois, além dos danos causados à vítima, o capacitismo traz danos irreparáveis às IFES e administração pública, por ser delas o

ônus pela manutenção de licença médica, por aposentadorias precoces e por indenizações pleiteadas junto à justiça.

3. OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O objetivo geral desse estudo é entender qual o significado do trabalho para os servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e como o capacitismo interfere nas relações laborais desses servidores. Para concretizar o objetivo geral, o presente estudo já realizou os seguintes objetivos específicos: Mapeou os servidores com deficiência na UFSM. Realizou mais de trinta entrevistas semiestruturadas para compreender como se dão suas relações de trabalho na organização e se essas são ou já foram permeadas pelo capacitismo e entender qual o significado do trabalho para os servidores com deficiência na UFSM. Como continuidade, o objetivo será propor alternativas e indicadores para que a área de gestão de pessoas possa facilitar a inclusão de servidores com deficiência nas relações de trabalho.

O enorme interesse despertado sobre o tema, na contemporaneidade, se revela na quantidade de publicações destinadas ao esclarecimento e estudo da matéria, bem como no grande número de processos judiciais tendo em vista questões de preconceito e assédio no trabalho. A própria Organização Internacional do Trabalho, em seus periódicos mais recentes, tem reservado grande espaço para a análise destes complexos fenômenos que pululam em diversos países (OIT, 2021). Ao encontro disso, também pode-se ressaltar o aumento de denúncias relativas à assédio moral nos ambientes acadêmicos (Barreto, Euclides & Herneck, 2021; Nunes, 2022).

Importante distinguir-se o conceito de inclusão, que envolve o coletivo e as organizações, do de diversidade, que envolve as pessoas. Shabbar (2017) colocou que a diversidade é tão complexa quanto é o ser humano, portanto, é um desafio para as organizações gerenciarem a inclusão. Para o autor, o serviço público possui três tarefas quanto à diversidade, inclusão e acessibilidade: “primeiro, a responsabilidade de desenvolver políticas que criem uma sociedade inclusiva; em segundo lugar, o papel de regular o cumprimento das políticas; e terceiro, o requisito de modelar a intenção da política internamente” (Shabbar, 2017, p.7).

Gerar um bom e inclusivo ambiente de trabalho deveria ser uma das metas mais importantes da organização. As pessoas utilizam muito de seu tempo nas empresas e estas, então, devem ser locais de agradável convivência e de bom clima organizacional. Alencar (1996) também explana sobre a necessidade de um bom clima organizacional, sendo este um fator de grande importância na capacidade criativa dos funcionários:

[...] é fundamental que haja uma cultura de confiança e respeito mútuo dentro da empresa. Se existe respeito mútuo, é possível aprender com as opiniões diferentes das outras pessoas. A confiança é necessária porque assenta as bases de um ambiente no qual todos se consideram vencedores (1996, p. 45).

Para Fernandes (1996, p. 37) “somente atendendo às necessidades das pessoas e as desenvolvendo, maximizando as suas potencialidades, é que a empresa também se desenvolverá atingindo suas metas”. Essa prerrogativa também é válida para o serviço público. A organização precisa fazer com que os objetivos pessoais de cada um de seus servidores estejam ao encontro dos objetivos institucionais.

4. A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) é uma instituição pública de Ensino Superior, sediada em Santa Maria, na região central do estado do Rio Grande do Sul. Primeira universidade federal do país a ser instalada em uma cidade do interior, vem expandindo sua atuação por meio de seus três *campi* fora da sede, nos municípios de Cachoeira do Sul, Frederico Westphalen e Palmeira das Missões. Constituída por uma comunidade de mais de 35 mil pessoas, entre estudantes, docentes e técnico-administrativos, a UFSM oferece cursos gratuitos em diversas áreas do conhecimento, desde o Ensino Básico até o Superior. É reconhecida, nacional e internacionalmente, pela excelência no ensino e na pesquisa, por sua estrutura de assistência estudantil e pelo constante diálogo e interação com diversos atores sociais, contribuindo ativamente para o desenvolvimento local e regional.

Em relação ao seu quadro de pessoal, a UFSM é composta por 4.515 servidores públicos federais, sendo 2.035 docentes e 2.480 técnico-administrativos em educação, também conta com o trabalho de mais de 1.000 terceirizados. Além disso, atende mais de 26.500 alunos em 274 cursos (UFSM, 2023). Com todo esse contingente, há presença de várias diversidades, e, conseqüentemente, situações de tensão tendem a acontecer nos relacionamentos interpessoais.

A UFSM é referência no país no que tange a ações afirmativas no Ensino Superior: tiveram início em 2007, com a instituição do Programa de Ações Afirmativas e a implementação gradativa do sistema de cotas para o ingresso no ensino. As ações afirmativas na UFSM visam à democratização do acesso ao Ensino Público, à proteção aos direitos humanos e à erradicação das desigualdades sociais, educacionais e étnico-raciais. Além de garantir o acesso aos cursos, as ações de inclusão social contemplam também o

acompanhamento dos estudantes durante sua permanência na instituição e abrangem, inclusive, os servidores, docentes e técnico-administrativos.

Nesse sentido, o programa contempla ações voltadas para populações de baixa renda, egressos de escolas públicas, pretos, pardos, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência, em questões que envolvem desigualdade socioeducacional, psicossociais, de expressão de gênero e/ou orientação sexual. A Coordenadoria de Ações Educacionais (CAEd) vem desenvolvendo essas ações em âmbito institucional, atuando como agente de inovação pedagógica e social nos processos de acesso, permanência, ensino e aprendizagem.

A CAEd presta serviços para a comunidade universitária, beneficiando estudantes com atendimento educacional especializado, acompanhamento de equipe multidisciplinar, psicopedagógico, psicológico e de educação especial. O setor compõe-se de núcleos e comissões específicas, que observam e acompanham o funcionamento dos programas de inclusão, identificando e sugerindo correções aos aspectos que prejudiquem a eficiência dos processos de aprendizagem.

Os estudantes e servidores que apresentam ou estão em contato com a realidade das necessidades educacionais especiais contam com o apoio do Núcleo de Acessibilidade. O setor desenvolve ações voltadas para pessoas com deficiência física, mental, visual ou auditiva, transtorno do espectro autista ou superdotação/altas habilidades. Com o apoio desses setores, as pessoas com deficiência podem desenvolver suas atividades da melhor forma, e tendo uma integração mais adequada com a comunidade universitária.

A instituição desenvolve projetos de pesquisa e extensão com foco em questões de acessibilidade também junto à comunidade externa. Um exemplo disso é a atuação do Grupo *Extremus* — Dança sobre rodas que surgiu na UFSM com o objetivo de ensinar a arte da dança para cadeirantes, em um trabalho multidisciplinar, que envolve áreas como Dança, Educação Física, Educação Especial, Artes Cênicas, Pedagogia e Terapia Ocupacional. Além de pessoas com deficiência física, do *Extremus* também participam dançarinos com deficiência intelectual, paralisia cerebral e Transtorno do Espectro Autista (TEA). Bailarinos e monitores ensaiam para a apresentação de coreografias de diferentes estilos, realizada com movimentos sobre a cadeira e fora dela.

Cabe ainda destacar o papel do Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2026 da Universidade Federal de Santa Maria (PDI 2016-2026), o qual prospecta e permite uma visão abrangente da Instituição. O documento foi elaborado com base em uma ampla consulta à comunidade, da qual resultaram mais de três mil contribuições, reforçando o caráter democrático e participativo que deve permear os documentos institucionais. Tal plano apresenta

as Diretrizes das Políticas Institucionais relacionadas aos seguintes tópicos: planejamento e avaliação institucional; governança, controle interno e gestão de riscos; organização administrativa; gestão de pessoas; gestão orçamentária; tecnologia de informação; assistência estudantil; infraestrutura; gestão ambiental; comunicação, acessibilidade; inovação, empreendedorismo e transferência de tecnologias. Também é fruto deste trabalho, um novo Projeto Pedagógico Institucional (PPI), que contém as diretrizes das políticas de ensino, pesquisa e extensão e foi aprovado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE).

Mais especificamente, cabe aqui mencionar o ponto 5.7.5. do PDI 2016-2026, qual seja *Diretrizes da Política de Assistência Estudantil - Acessibilidade e ações afirmativas*, o qual cita as seguintes diretrizes:

Políticas de acessibilidade: estabelecer entre todos os órgãos responsáveis pela acessibilidade na UFSM estratégias de ação em conjunto, entendendo a Política de Acessibilidade como uma política independente e complementar à Política de Assistência Estudantil e criando, no âmbito de atuação específico da Assistência Estudantil, estratégias de fomento à remoção de obstáculos físicos e atitudinais.

Inclusão pedagógica: fomentar a inclusão pedagógica através de parcerias envolvendo a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis com órgãos estabelecidos para esse fim na instituição.

Igualdade étnico-racial: fomentar eventos temáticos sobre as desigualdades sociorraciais e combater o racismo institucional através da identificação de situações onde ocorra no âmbito de atuação da Política de Assistência Estudantil.

Diversidade sexual e igualdade de gênero: promover o debate sobre preconceito, violência e tolerância de gênero, bem como fomentar ações de inclusão e ações afirmativas para grupos vulneráveis (UFSM, 2016, pp. 188-189).

Em seguida, no ponto 5.12. *Diretrizes da política de acessibilidade*, o texto do PDI assevera que “as ações de inclusão serão as metas de condução das práticas dos demais setores institucionais, tais como as pró-reitorias, departamentos acadêmicos, setores administrativos e demais órgãos internos da instituição” e que

[...] a acessibilidade na UFSM é compreendida a partir das suas diferentes dimensões ou áreas, quais sejam: as áreas da comunicação e informação, arquitetura urbanística e nas edificações, nos transportes e na formação acadêmica e profissional. Vista dessa forma, a acessibilidade atenderá as condições de ingresso, permanência institucional com qualidade e participação social, a formação e a conclusão das metas de desenvolvimento profissional no que tange a atuação dos estudantes e servidores.

Compreende-se em igual medida que uma instituição que preza, no seu âmago de formação e prestação de serviços, pelas condições plenas de acessibilidade possa, para além do atendimento desse público interno, expandir as mesmas condições à comunidade geral na qual seu contexto experiencial está localizado. Para alcançar essas metas, no decurso de dez anos, algumas estratégias serão planejadas e desenvolvidas. A característica fundamental de uma instituição educacional é o processo pedagógico, o qual procura, por meio da participação coletiva, a discussão de temáticas que venham ao encontro da demanda contextual (UFSM, 2016, p. 202).

Nesse sentido, trazer a discussão dos principais conceitos em torno da qual giram as práticas de inclusão educacional e social são prementes. O principal conceito é o que trata da própria acessibilidade,

[...] a qual pode ser definida como possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (UFSM, 2016, p. 203).

Uma abordagem sistêmica em torno das dimensões da acessibilidade categorizam um quantitativo de cinco áreas: (1) Acessibilidade nas comunicações e informações; (2) Acessibilidade arquitetônica e urbanística; (3) Acessibilidade nos transportes; (4) Acessibilidade pedagógica; e, (5) Acessibilidade atitudinal, visto que a acessibilidade na Educação Superior deve primar pelo desenvolvimento do potencial humano, respeito aos direitos humanos e pela diversidade humana.

Saliente-se nesse quesito que a UFSM tem registro de alcance de ações acessíveis nessas áreas de até 60% (UFSM, 2016). Desde o ano de 2007, é prevista a reserva de vagas para ingresso nos cursos da instituição às pessoas com deficiência. Quanto às questões arquitetônicas, nos prédios foram elaboradas melhorias em diferentes aspectos (esquadrias, rampas, banheiros), mobiliários foram adaptados, entre outros. E, como mencionado anteriormente, foi implementada a Coordenadoria de Ações Educacionais (CAEd), nova unidade institucional que se desmembra em núcleos de aprendizagem, acessibilidade e de ações sociais, étnico-racial e indígena, por meio da qual estima-se o atendimento e acompanhamento das questões que lhe são pertinentes (UFSM, 2016).

A concepção e a implantação de ações e projetos no que tange à acessibilidade devem atender aos princípios do desenho universal, valorizando e estimulando práticas de humanização em todos os seus ambientes. O PDI 2016-2026 tem como meta o desenvolvimento da compreensão da garantia da acessibilidade e da usabilidade de equipamentos e da funcionalidade dos serviços, sendo um propósito que avança na direção do alcance da saúde e do bem-estar. Dessa forma, tem como referências básicas as normas técnicas de acessibilidade da ABNT e a legislação específica, com a possibilidade de adaptação razoável na hipótese em que comprovadamente o desenho universal não puder ser empreendido, conforme determina a Lei Federal n. 13.146/2015. Segundo o seu texto, deve ser atingido o que segue:

Comunicações e informações: no que tange à acessibilidade nas comunicações e informações, compreendida como toda a forma de interação entre as pessoas, devem ser consideradas as diferentes línguas, destacando-se a Língua Brasileira de Sinais (Libras), o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, a linguagem escrita e oral, “os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações”. Desse modo, tem-se a acessibilidade nos portais e sites eletrônicos, a produção, edição, difusão de livros e outros materiais didáticos ou de publicidade em formatos acessíveis, a atualização de acervos das bibliotecas, sendo em formatos acessíveis

os arquivos digitais que possam ser reconhecidos e acessados por softwares leitores de telas ou outras tecnologias assistivas que vierem a substituí-los. Para o atendimento efetivo dessa demanda, serão favorecidas a formação e a capacitação de tradutores e intérpretes de Libras e de outras línguas, de guias-intérpretes, de profissionais habilitados em Braille, em audiodescrição, em estenotipia e em legendagem, transcritores, leitores e copistas.

Arquitetura e urbanismo: a acessibilidade arquitetônica e urbanística prima por remover barreiras urbanísticas existentes nas vias e nos espaços públicos, bem como barreiras arquitetônicas dos prédios e no mobiliário urbano, realizando possíveis adaptações, utilizando os critérios de razoabilidade para 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”, conforme item VI do art. 3º da Lei Federal nº 13.146/2015. A construção, a reforma, a ampliação e/ou a mudança das edificações, salas de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios e instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários, devem proporcionar condições plenas de acessibilidade.

Transportes e mobilidade urbana: acessibilidade nos transportes e na mobilidade urbana, contemplando os serviços de transporte coletivo, assim como a qualificação dos profissionais que trabalham nesses serviços. Deve-se atentar para as condições de terminais, as estações, os pontos de parada, prestação do serviço, identificação e eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso; colocação de placas indicativas devidamente acessíveis e sinalizadas para o embarque; uso e desembarque seguro de todas as pessoas e, quando efetivados, a colocação do "símbolo internacional de acesso". Na UFSM, em fase de execução, a principal via de acesso está sendo adaptada com todas as garantias previstas na legislação sobre a acessibilidade. Além disso, uma rota acessível, nomeada pista multiuso, com um circuito linear-sinuoso de 3 km de extensão, um tipo de mobilidade acessível alternativa que abarca o acesso a todos os principais prédios da UFSM, já teve sua primeira etapa concluída no ano de 2015. Novas rotas de acesso estão em fase de construção. Iniciativas semelhantes a estas devem ser desenvolvidas durante os próximos anos, como forma de melhorar a mobilidade urbana da instituição nos seus diferentes aspectos.

Acessibilidade educacional: a acessibilidade pedagógica deve alcançar suas metas por meio dos serviços de apoio especializados, voltados a eliminar as barreiras pedagógicas que possam obstruir os processos de aprendizagem e de trabalho. A UFSM tem a assistência de uma equipe multiprofissional composta por profissionais capacitados e atuantes nas áreas do conhecimento em questão, acompanhando, sempre que necessário, estudantes ou servidores para que possam, de modo eficiente, eficaz e com efetividade, alcançar seus objetivos na instituição. Idealmente, devem ser incentivados projetos e ações de ensino, pesquisa e extensão com a finalidade de ampliar o apoio pedagógico aos estudantes.

Acessibilidade atitudinal: a acessibilidade atitudinal objetiva destituir as barreiras de atitudes ou comportamentos que possam estar presentes nos atendimentos administrativos, prestações de serviços, nas atividades pedagógicas e outros. Algumas atividades já vêm sendo desenvolvidas, tais como ações de conscientização, conhecimento, informação por meio de palestras, curso e eventos alusivos. Essas ações devem ser incentivadas e ampliadas por diferentes setores da instituição (UFSM, 2016, pp. 204-205).

Para o assessoramento e a execução de políticas de recursos humanos, tratando de questões de acessibilidade e inclusão, a Universidade conta com alguns setores que atuam na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), organismos instituídos por decretos federais, além dos departamentos acadêmicos. A PROGEP é composta por secretarias, coordenadorias núcleos e comissões.

Além da PROGEP, a UFSM ainda conta com a já citada Coordenadoria de Ações Educacionais (CAEd) que promove ações direcionadas a servidores e discentes da Universidade visando a garantia da permanência e o desempenho pleno de suas atividades, estimulando a eliminação de barreiras atitudinais, pedagógicas, urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas, de comunicação e informação. A partir do ano 2018, com emissão da portaria nº 88.277, a UFSM

estruturou a "Equipe multidisciplinar de acompanhamento aos servidores com deficiência em estágio probatório" que contava com representação do Núcleo de Acessibilidade/CAEd, bem como de outros setores da instituição. O objetivo dessa equipe era identificar e acompanhar os servidores com deficiência que se encontravam em estágio probatório na universidade e conhecer suas necessidades, para que, desta forma, o Núcleo de Acessibilidade pudesse avaliar e propor alternativas para a promoção do bem-estar do servidor, proporcionando o melhor desempenho do seu trabalho.

Porém, em março de 2020, foi emitida uma nova portaria (Portaria N.º.97.873), a substituindo pela "Equipe Multiprofissional para avaliação de Pessoas com Deficiência em Concursos Públicos", em adequação ao Decreto N.º 9.508, de 24 de setembro de 2018, composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira a que concorre o candidato. Após essa alteração, as ações são voltadas para a avaliação e análise dos laudos comprobatórios da condição de deficiência, entrevistas e pareceres dos candidatos às vagas para pessoas com deficiência dos concursos da universidade.

Existe também a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFSM (CIS), e a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) - tendo suas origens em decretos federais – além dos departamentos acadêmicos, como organismos atuantes na política de recursos humanos e que se relacionam com a questão das servidoras e dos servidores com deficiência.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é o órgão responsável pelo planejamento, execução e avaliação das ações de administração e desenvolvimento de recursos humanos que abrangem os servidores docentes e técnico-administrativos e terceirizados da UFSM. Desta forma, a responsabilidade por desenvolver e aplicar um programa de inclusão, prevenção e combate ao capacitismo compete à essa Pró-Reitoria. Todavia, esse também deve ser um trabalho integrado com as Unidades de Ensino e os demais órgãos da Administração Central.

Com relação aos dados relativos às servidoras e aos servidores com deficiência na UFSM, atualmente a UFSM conta com 61 servidores com deficiência (UFSM, 2023), caracterizados por: 30 servidores com deficiência física (2 docentes, 27 TAEs e 1 voluntário); 21 servidores com deficiência visual (3 docentes e 18 TAEs); 9 servidores com deficiência auditiva (2 docentes, 6 TAEs e 1 voluntário); e 1 servidor docente com deficiência mental.

Como umas das consequências do capacitismo são os episódios de assédio moral, é interessante olharmos para esses números: de 2014 a 2018, a Universidade Federal de Santa Maria registrou aumento de 342% nos casos de assédio moral, conforme dados fornecidos via Lei de Acesso à Informação, passando de 19 para 84 registros (Lago & Lourenço, 2019). Mesmo assim, para os autores, em comparação com outras instituições federais de ensino superior, os números apresentados pela UFSM continuam pequenos (Lago & Lourenço, 2019). Mas, embora a tremenda dificuldade em tratar sobre esse assunto, evitar este tema é simplificar a realidade, é recusar ver que as organizações muitas vezes não sabem como lidar com questões complexas e relevantes como inclusão; ignorar que os indivíduos são multidimensionais, vivendo em complicadas redes sociais, onde trabalho e vida pessoal se misturam.

É possível perceber que a UFSM já deu o primeiro passo com relação ao tratamento dos casos de assédio no ambiente institucional. No site da Ouvidoria há o tópico “UFSM Sem Assédio”, onde é possível encontrar informações sobre o que é assédio moral e assédio sexual, como se configuram e como é possível denunciar casos de assédio dentro do âmbito universitário. Além disso, traz o texto que segue:

Para garantir a manutenção de um ambiente de estudo e trabalho saudável é muito importante que esses casos sejam encarados com seriedade. Em casos de assédio envolvendo servidores, professores e acadêmicos da Universidade Federal de Santa Maria a instância mais adequada para recorrer é a Ouvidoria Geral da UFSM.

Portanto, mesmo que o processo seja desgastante para a vítima e a comprovação do assédio seja difícil é fundamental para a Instituição que os relatos sejam encaminhados à Ouvidoria para possibilitar a resolução desses casos e para que a vítima tenha o acolhimento e o respaldo necessário nesse momento.

[Para manifestar-se clique aqui.](#) (UFSM, 2023).

O assédio laboral e o capacitismo parecem prevalecer quando a alta administração abdica da responsabilidade e não intervém na situação. A relação entre assédio moral e liderança descomprometida pode ser analisada em termos dos baixos ônus percebidos pelo assediador/capacitista para implementar as atitudes agressivas. Para Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 19) “se este percebe um baixo custo para suas ações, tendo em vista a não-intervenção da alta administração, os riscos de ser identificado e condenado são reduzidos”. Dessa forma, se inexistirem políticas contra o assédio moral e o capacitismo no trabalho, que podem ser promovidas pela área de gestão de pessoas com o apoio da alta direção, monitoramento das políticas ou punições para os assediadores/capacitistas, tal procedimento pode ser interpretado como uma aceitação da organização quanto à ocorrência dos fenômenos.

A importância da realização de pesquisas sérias sobre o tema está vinculada aos esforços despendidos pelos profissionais de gestão de pessoas e relações de trabalho para a promoção de melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores como um todo, e, especificamente, os que

possuem alguma deficiência. A ocorrência de assédio e atitudes capacitistas no local de trabalho acarreta prejuízos à própria organização, afetando o clima e a motivação e contribuindo para a formação de uma imagem institucional negativa.

Faz-se necessária no âmbito do serviço público, e de gestão de pessoas como um todo, o entendimento do conhecimento interdisciplinar que aborda questões relevantes voltadas à inclusão e preservação da qualidade de vida no trabalho, sendo assim, um fator significativo para que os servidores compreendam e conscientizem-se do valor das relações saudáveis. Pois,

(...) pensar numa sociedade para todos, na qual se respeite a diversidade da raça humana, atendendo às necessidades das maiorias e minorias, é concretizar a realização da sociedade inclusiva, na qual caberá à educação a mediação desse processo (Santiago, 2014, p. 87).

Desse modo, acredita-se que o instrumento capaz de auxiliar essa mudança se enquadra dentro do próprio âmbito da PROGEP, com o auxílio fundamental dos gestores. A educação é uma ferramenta de transformação, na qual o servidor constrói uma consciência crítica e modifica a maneira de pensar e agir.

A educação é um dos principais meios que nos permitem realizarmos como seres em sociedade, nos dá percepção de nossas atitudes no cotidiano e na tomada de decisão para uma vida sustentável (Loureiro & da Silva, 2021).

Para lutar eficazmente contra o capacitismo é necessário pôr em marcha muitas frentes: repensar a cultura organizacional, rever a nossa postura frente aos colegas e as diferenças, cuidar da educação e estimular a cidadania, para garantir que as pessoas saibam identificar e falar sobre essas dificuldades, que não se calem por medo ou desesperança. Assim, atribuímos grande responsabilidade à gerência das instituições, que devem pôr em prática políticas de responsabilidade social e de inclusão, que não abusem, nem restrinjam as possibilidades dos trabalhadores. Há também a necessidade de surgirem aparatos legais que coíbam esta forma de violência.

O combate efetivo não deve centrar-se unicamente na busca de soluções individuais e de indenizações para as vítimas, mas deve também propor soluções que contribuam para o nascimento de uma nova organização do trabalho, mais humana e inclusiva, e é justamente neste sentido que a presente pesquisa pretende contribuir.

Esse estudo faz uso do método científico que consiste na intervenção do pesquisador, cuja atividade mental consciente realiza a tarefa cognitiva da teoria (Vergara, 2005), tratando-se de “um processo dinâmico de avaliação e revisão” (Richardson, 1999, p. 23). A abordagem utilizada é a qualitativa transacional, que se caracteriza pelo fato do pesquisador ser o

instrumento-chave e o ambiente ser considerado fonte direta dos dados (Godoy, 1995), porém também com apoio do método quantitativo.

Possui ainda caráter descritivo, cujo foco não consiste na abordagem, mas sim no processo e seu significado, ou seja, o principal objetivo é a interpretação do fenômeno objeto de estudo (Silva & Menezes, 2005). Também apresenta caráter prescritivo, uma vez que “tem como objetivo a proposição de soluções, as quais fornecem uma resposta direta ao problema apresentado, ou prescrevem um modelo teórico ideal para delimitar conceitos que servirão, posteriormente, de respostas diretas”. Essas respostas podem ser refutadas depois, por outros ou pelo próprio autor (Bonat, 2009, p. 12).

Trata-se de um estudo de caso (Yin, 2015), pois se caracteriza pela profundidade da investigação, como pesquisa descritiva, uma vez que pode ser descrito como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo (Fonseca, 2002). Um questionário foi disponibilizado no portal do servidor da UFSM, para um mapeamento inicial dos servidores com deficiência. Após, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mais de trinta servidores da universidade. Nesse sentido, a pesquisa está sendo desenvolvida considerando as consequências do capacitismo nas relações de trabalho em uma instituição específica, a UFSM, levando em consideração, também, o contexto no qual estão inseridas.

A pretensão é de construir, após uma análise que leve em conta a triangulação dos dados, coletivamente com a instituição, especialmente PROGEP e servidoras e servidores com deficiência, propostas para que a Universidade verdadeiramente possa alcançar seus objetivos de inclusão descritos no PDI 2016-2026 e, quiçá, tais sugestões também possam ser replicadas pelas demais IFES brasileiras, tornando o serviço público um lugar mais acolhedor e saudável para os servidores com deficiência.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, E. M. L. S. (1996). *A gerência da criatividade*. São Paulo: Makron Books.
- Barreto, L. C., Euclides, M. S., & Herneck, H. R. (2021). “É só uma brincadeira!”: Estudantes negras e assédio nas universidades. *Revista de Ciências Humanas*, 2(21).
- BARRETO, L. S., Medeiros, C. R. O., & Paula, V. A. F. (2020). Podem as Pessoas com Deficiência Consumir? A Representação Incidental na Publicidade e Propaganda. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 21, n. 1, pp. 416-437.

BARRETO, M. M. S. & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo: Cortez, n. 123, p. 544-561.

BASTOS, A. V. B. & Brandão, M. G. A. (1993). *Comprometimento organizacional em uma instituição universitária*. Revista de Administração. São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, julho/setembro.

BOTELHO, F. T., Reis, M. C. P. M., Vieira, R. D. L. S., & de Oliveira Ferreira, B. (2022). Saúde mental e trabalho na universidade pública: Uma revisão sistemática. *Revista de Psicologia*, 13(1), 81-96.

BONAT, D. (2009). *Metodologia de Pesquisa*. 3ª Ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A.

BRAH, A. (2006). Diferença, diversidade e diferenciação. *Cadernos Pagu*. Rio de Janeiro.

BRASIL (1981). Ministério de Estado da Educação e Cultura. *Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes*. Relatório de Atividades Brasil. Brasília.

BRASIL. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados.

BRASIL. (1999). *Decreto Nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999*. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

BRASIL. (2007). Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. ONU. CORDE.

BRASIL. (2008). Decreto Legislativo nº 186. Aprova o texto da Convenção sobre os *Direitos das Pessoas com Deficiência* e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: Senado Federal, DF.

BRASIL. (2015). *Estatuto da Pessoa com Deficiência: Lei Nº 13.146 de 6 de julho de 2015*. Organizado por Senador Paulo Paim. Brasília: Senado Federal, DF.

BRASIL. (2016). Ministério da Saúde. Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016. *Dos princípios éticos das pesquisas em ciências humanas e sociais*. Brasília/DF.

CAMPBELL, F. K. (2001). Inciting Legal Fictions: Disability'S Date with Ontology and the Ableist Body of the Law. *Griffith Law Review*, v. 10, n. 1, pp. 42–62.

CAMPBELL, F. K. (2009). *Contours of ableism: The production of disability and abledness*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

CAMPBELL, F. K. (2019). Precision ableism: a studies in ableism approach to developing histories of disability and abledment, *Rethinking History*, v. 23, n. 2, pp. 138-156.

CARRIERI, A. P., Aguiar, A. R. C., & Diniz, A. P. R. (2013). Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cad. EBAPE.BR*, v. 11, nº 1, artigo 10, Rio de Janeiro, Mar. pp. 168-180.

COX, T., H. & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *The Executive*, v. 5, n. 3, pp. 45-56, ago.

CROSS, E. Y.; Katz, J. H.; Miller, E.; & Seashore E, W. (1994). *The promise of diversity*. BurrRidgne, IL: Irwin.

DAMASCENO, T. N. F. (2015). *Assédio Moral na Universidade: a violência velada nas relações de trabalho*. Curitiba: Appris.

DA SILVA, A. L., & Konaka, C. T. (2019). Diversidade cultural: um diálogo sobre as práticas em organizações públicas e privadas. *Revista da Faculdade de Administração e Economia*, 13-26.

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

DERBY, J. (2016). Confronting Ableism: Disability Studies Pedagogy in Preservice Art Education, *Studies in Art Education*, 57:2, pp. 102-119.

DIAS, A. (2013). Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência. *Anais [...]*, São Paulo.

DINIZ, D. (2007). *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense.

DOS SANTOS, M. S., MARZALL, L. F., & DOMINGUES, V. S. D. (2023). Análise das políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho: um estudo de caso em uma organização do Oeste Gaúcho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(2), 256-276.

DUTRA, G. S. O. (2020). Capacitismo e a experiência da mulher com deficiência: uma reflexão sobre o Direito e a produção de saber. *Dissertação* apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FARIA, M. D., & Carvalho, J. L. F. D. S. (2013). Diretrizes para pesquisas com foco em pessoas com deficiência: um estudo bibliométrico em administração. *Revista Ciências Administrativas*, v. 19, n. 1, pp. 35-68.

FARIAS, A. Q. (2020). Deficiência, docência e ensino superior: a trajetória acadêmica de uma professora cega. *Revista educação inclusiva*, 3(2), 57-65.

FERNANDES, E. C. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.

FONSECA, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.

GEMELLI, C. E., Lopes, G. P., Beltrame, B. S., & Fraga, A. M. (2021). Uma década de (in)visibilidades: revisão sistemática das publicações sobre Pessoas com Deficiência na

Administração. In: *Congresso de Administração, Sociedade e Inovação – CASI*. Rio de Janeiro.

GESSER, M., BLOCK, P., & MELLO, A. G. (2020). Estudos da Deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In: Gesser, M., Bock, L. K., Lopes, P. H. (ORG). *Estudos da Deficiência anticapacitismo e emancipação social*, Editora CRV Curitiba, pp. 19-29.

GODOY, A. S. *A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas*. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 4, p.65-71, jul./ago. 1995.

HAMMES, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 35, n. 3, pp. 768-780.

IRIGARAY, H. A. R. (2006). Prejudice Against Gays, Lesbians, and Bisexual Employees and the Impacts on their Health and Well-Being. In: ICAP - *International Congress of Applied Psychology*, Atenas. XXVI Congresso ICAP.

IRIGARAY, H. A. R., & VERGARA, S. C. (2011). O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE. BR*, 9, pp. 1085-1098.

JAMIESON, D.; & O'MARA, J. (1991) *Managing workforce 2000*. San Francisco: Jossey-Bass.

LAGO, B., & LOURENÇO, V. (2019). Cresce o número de denúncias de assédio moral e sexual nas universidades federais. *Beta redação*. Disponível em: <<https://medium.com/betaredacao/cresce-o-n%C3%BAmero-de-den%C3%Bancias-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual-nas-universidades-federais-d9d7ed5d57da>>. Acesso em mar. 2023.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (Comp.). (2010). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

LORANDI, J. M., & GESSER, M. (2023). A produção científica sobre o capacitismo no ensino superior: uma revisão integrativa de literatura. *Revista Educação Especial*, 36(1), e30-1.

LOUREIRO, C. R. M. J., & DA SILVA, R. L. (2021). Políticas Públicas de Educação Inclusiva: desafios à formação de estudantes público-alvo da educação especial. *Revista de Estudos em Educação e Diversidade-REED*, 2(3), 196-210.

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

MARTININGO FILHO, A., & SIQUEIRA, M. V. S. (2008). Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de Gestão de Pessoas. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. Vol. 9; n. 5, pp.11-34.

- Mello, A. G. de. (2014). Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência. *Dissertação (mestrado)*. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Florianópolis.
- Mello, A. G. de. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro. v. 21, n. 10, pp. 3265-3276, Maio.
- Nkomo, S. M., & Cox Jr, T. (1999). Diversidade e identidade nas organizações. *Handbook de estudos organizacionais, 1*, 334-360.
- Nunes, T. S. (2022). Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social*, Viçosa, vol. 14, núm. 1.
- Oliveira, M. S., & Silva, M. C. L. (2021). O aprofundamento do Capacitismo na Pandemia. *RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade*, 6(10), pp. 259-272.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021). *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Adopção: Genebra, 108ª sessão da CIT.
- Pereira, A. C. C. (2016). *Processos de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: A apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha*. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Pless, N. M., & Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, Suíça, n. 54, pp. 129–147.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Rocha-De-Oliveira, S. & Piccinini, V. C. (2009). *Validade e reflexividade na pesquisa qualitativa*. Cadernos EBAPE.BR (FGV), v. VII, p. 84-92.
- Rodrigues, P. I. N. B., & Gzechnik, R. A. (2023). Cotas para deficientes nas empresas brasileiras: as dificuldades encontradas pelas empresas no cumprimento da lei. *Latin American Journal of Development*, 5(1), 361-376.
- Santiago, E. C. de L. (2014). Escola: Práticas e possibilidades para uma educação inclusiva. In: Siluk, A. C. P. (Org.). *Atendimento Educacional Especializado: processos de aprendizagem na universidade*. 1. Ed. 1. Reimp. Santa Maria: Laboratório de pesquisa e documentação – CE. Universidade Federal de Santa Maria: UFSM.
- Santos, S. C. D., Kabengele, D. D. C., & Monteiro, L. M. (2022). Necropolítica e crítica interseccional ao capacitismo: um estudo comparativo da convenção dos direitos das pessoas com deficiência e do estatuto das pessoas com deficiência. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, 158-170.
- Santos, W. R. D. (2008). Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: revista de saúde coletiva*, 18, 501-519.

SARAIVA, L. A. S., & IRIGARAY, H. A. D. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348.

SCHWARZ, A. & HABER, J. (2009). *Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: i.Social. 270 p. il.

SENADO FEDERAL. (2019). *Projeto de Lei nº 1.521*, de 2019. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

SHABBAR, A. (2017). *Promoting Inclusion through Organizational Culture Change*. Dissertação (Mestrado em Design Inclusivo). OCAD University, Toronto, Canada.

SILUK, A. C. P.; POZOBON, L. L.; & PAVÃO, S. M. O. (2014). *Ações e perspectivas para o atendimento educacional especializado no ensino superior*. In: Siluk, A. C. P. (Org.). *Atendimento Educacional Especializado: processos de aprendizagem na universidade*. 1. Ed. Laboratório de pesquisa e documentação – CE. Universidade Federal de Santa Maria: UFSM.

SOUZA, A. A., PALHARES, J. V., SANTOS, T. B., & ROSA, M. E. A. (2019). Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa entre os Discursos de Trabalhadores com Deficiência e os de Gestores de uma Empresa Cooperativa. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 20, n. 1, pp. 218-238.

TEODÓSIO, A. S. S., & GIVISIÉZ, L. J. V. B. (2003). Estratégias Corporativas para a Inclusão de Portadores de Deficiência no Trabalho. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 1, n.1.

UFSM (2019). *Cartilha da Universidade Federal de Santa Maria*. Assessoria de Comunicação do Gabinete do Reitor (Ascom), Santa Maria.

UFSM (2016). *Plano de Desenvolvimento Institucional: PDI 2016-2026: UFSM – Santa Maria*. Disponível em: < https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/500/2021/04/VFinal-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU_TextoComPlanoDeMetas2022.pdf > Acesso em 29 abr. 2022.

UFSM (2023). *UFSM em Números*. Santa Maria. Disponível em: < <https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html> >. Acesso em 30 mai. 2022.

VENDRAMIN, C. (2019). Repensando mitos contemporâneos: o Capacitismo. *Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos*. UNICAMP, Campinas/SP, Agosto.

VERGARA, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

WEBER, M. (2002). *Conceitos básicos de Sociologia*. 5ª ed. São Paulo: Centauro.

WOLBRING, G. (2008). The politics of Ableism. *Development*, Washington DC, v. 51, n. 2, pp. 252-258.

YIN, R. K. (2015). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.