

Direitos humanos, trabalho e reconhecimento social: uma análise do trabalho das pessoas com deficiência nas universidades públicas à luz de Karl Marx e Christophe Dejours

Human rights, labor, and social recognition: an analysis of the work of people with disabilities in public universities in light of Karl Marx and Christophe Dejours

Bianca Spode Beltrame¹   

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS, Brasil

RESUMO

O presente artigo analisa o direito ao trabalho das pessoas com deficiência nas universidades públicas brasileiras sob a perspectiva do reconhecimento social. Apesar dos avanços normativos e da implementação de políticas de acessibilidade, observa-se uma contradição entre a inclusão formal e a realidade das relações laborais, marcadas por lógicas produtivistas e capacitistas. Metodologicamente, a investigação caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, fundamentada no método dialético e na análise bibliográfica e documental. O referencial teórico articula a ontologia do ser social e o conceito de alienação em Karl Marx com a psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours, evidenciando como a organização do trabalho pode produzir invisibilidade e sofrimento ético. Os resultados indicam que a acessibilidade institucional, quando restrita à dimensão arquitetônica e assistencialista, é insuficiente para garantir a dignidade e a saúde mental dos servidores. Conclui-se que a efetivação do direito ao trabalho exige uma transformação estrutural que transcenda o cumprimento de cotas, incorporando a diversidade como princípio da gestão de pessoas e revisando critérios de desempenho normativos em prol de uma cultura organizacional pautada na equidade e no reconhecimento substantivo.

Palavras-chave: Direito ao trabalho. Pessoa com deficiência. Reconhecimento social. Universidade pública. Acessibilidade institucional.

Recebido em: 01/01/2026

Aceito em: 24/02/2026

Publicado em: 30/06/2026

DOI: [10.5281/zenodo.20831143](https://doi.org/10.5281/zenodo.20831143)

Licenciado sob a [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



Conflito de interesses: Declaram inexistência.

Financiamento: Não houve.

Parecer CEP: 74482923.3.0000.5346 (CAAE UFSM)

Uso de IA Generativa: Declaram não utilização.

¹ Doutora em Administração pela UFRGS, mestre em Direção de Recursos Humanos pela UCES e graduada em Administração e Direito. É administradora na UFSM, com experiência em gestão de pessoas e gestão pública. Pesquisa sobre relações de trabalho, carreira e inclusão, com foco em marcadores sociais das diferenças.

ABSTRACT

This article analyzes the right to work for people with disabilities in Brazilian public universities from the perspective of social recognition. Despite normative advances and the implementation of accessibility policies, there is a contradiction between formal inclusion and the reality of labor relations, which are marked by productivist and ableist logics. Methodologically, the investigation is characterized as exploratory qualitative research, grounded in the dialectical method and bibliographic and documentary analysis. The theoretical framework articulates the ontology of social being and the concept of alienation in Karl Marx with Christophe Dejours' psychodynamics of work, highlighting how the organization of academic work can produce invisibility and ethical suffering. The results indicate that institutional accessibility, when restricted to architectural and welfare dimensions, is insufficient to guarantee the dignity and mental health of employees. It is concluded that the effective realization of the right to work requires a structural transformation that transcends the fulfillment of quotas, incorporating diversity as a principle of personnel management and revising normative performance criteria in favor of an organizational culture based on equity and substantive recognition.

Keywords: Right to Work. People with Disabilities. Social Recognition. Public University. Institutional Accessibility.

1 Introdução

O direito ao trabalho constitui um dos pilares fundamentais da dignidade humana, da cidadania e da participação social. Para além de sua dimensão econômica, o trabalho representa um espaço privilegiado de reconhecimento social, construção identitária e inserção do sujeito na vida coletiva (Borges; Cruz, 2022). No âmbito das universidades públicas brasileiras, esse direito assume especial relevância, uma vez que tais instituições se apresentam como referências éticas, científicas e políticas na promoção da igualdade, da diversidade e dos direitos humanos.

Todavia, a realidade concreta do trabalho universitário revela contradições profundas entre o discurso institucional inclusivo e as experiências vividas por pessoas com deficiência que atuam como docentes ou servidores técnico-administrativos. Apesar dos avanços normativos e da ampliação das políticas de acessibilidade, a inserção dessas pessoas no trabalho universitário permanece atravessada por barreiras arquitetônicas, comunicacionais, organizacionais e atitudinais que comprometem sua permanência, seu desenvolvimento profissional e seu reconhecimento social (Beltrame, 2025).

Nesse sentido, a presença formal de pessoas com deficiência nas universidades públicas não pode ser confundida com inclusão substantiva. A garantia do acesso ao cargo, por meio de concursos públicos e reservas legais de vagas, não assegura, por si só, condições equitativas de trabalho, participação institucional ou reconhecimento das contribuições profissionais desses sujeitos. Persistem práticas de gestão baseadas em critérios produtivistas, meritocráticos e normativos de corpo e desempenho, que operam como mecanismos sutis, porém eficazes, de exclusão.

A relevância desta pesquisa fundamenta-se na necessidade crítica de transcender a análise puramente técnica da acessibilidade, voltando o olhar para as dimensões subjetivas e relacionais que constituem o cotidiano laboral. Justifica-se, portanto, a investigação pela urgência em desvelar como a persistência de estigmas e a invisibilidade das competências profissionais de servidores com deficiência impactam sua saúde mental e trajetória na carreira. Ao confrontar o modelo de gestão universitário com o imperativo ético do reconhecimento, este estudo busca oferecer subsídios teóricos para a formulação de políticas institucionais que não se limitem ao cumprimento de cotas, mas que promovam uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e pautada na equidade de oportunidades.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo analisar o direito ao trabalho como condição de reconhecimento social das pessoas com deficiência nas universidades públicas, articulando fundamentos filosóficos, normativos e institucionais. Parte-se da seguinte questão central: em que medida as políticas institucionais de acessibilidade universitária têm sido capazes de assegurar não apenas o acesso formal ao trabalho, mas o reconhecimento social efetivo das pessoas com deficiência enquanto sujeitos produtivos e históricos?

2 Metodologia

A presente investigação caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, orientada pelo método dialético e pela análise bibliográfica e documental. A escolha dessa abordagem justifica-se pela necessidade de compreender as contradições estruturais entre o ordenamento jurídico inclusivo e a materialidade das relações de trabalho nas universidades públicas.

A pesquisa não se propõe à mensuração de dados empíricos, mas à análise crítica de categorias teóricas e normativas, buscando compreender como determinadas formas de organização do trabalho produzem exclusão, sofrimento e negação do reconhecimento social, mesmo em contextos institucionalmente comprometidos com os direitos humanos.

2.1 Procedimentos de análise

A construção do *corpus* analítico estruturou-se em três eixos interdependentes:

- a) fundamentação filosófica e sociológica, a partir da ontologia do ser social e do conceito de alienação em Karl Marx, para compreender o trabalho como categoria central de reconhecimento;
- b) abordagem psicodinâmica do trabalho, com base em Christophe Dejours, visando analisar o papel do reconhecimento na construção da identidade e da saúde mental;

c) análise normativa e institucional, examinando a Constituição Federal de 1988, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e a Lei Brasileira de Inclusão, em diálogo crítico com as políticas de acessibilidade universitária.

2.2 Método dialético

O método dialético orienta a análise ao compreender a inclusão como um processo contraditório, marcado por tensões entre igualdade formal e exclusão material. A investigação buscou evidenciar como barreiras atitudinais e organizacionais permanecem operando mesmo em instituições que dispõem de políticas e estruturas formais de acessibilidade.

3 O trabalho como fundamento do reconhecimento social em Karl Marx

Na perspectiva marxiana, o trabalho constitui a atividade ontológica fundamental por meio da qual o ser humano transforma a natureza, produz a vida social e se constitui enquanto sujeito histórico (Marx, 2018; 2024). É no trabalho que se dá a objetivação das capacidades humanas e a inserção do indivíduo no conjunto das relações sociais, tornando-o um elemento central do reconhecimento social.

Entretanto, no capitalismo, o trabalho assume forma alienada, submetida à lógica da mercantilização, da produtividade e da eficiência (Araújo, Amorim; 2023). Essa alienação não se restringe ao setor privado, estendendo-se às instituições públicas, que passam a incorporar modelos gerenciais inspirados no mercado. As universidades públicas, nesse contexto, adotam critérios de desempenho, avaliação e produtividade que privilegiam padrões normativos de corpo, ritmo e rendimento (Beltrame, 2025).

Essa transposição de modelos de mercado para a esfera pública ignora que, na análise marxiana, o trabalho sob a égide do capital não é apenas uma atividade técnica, mas uma relação social de alienação estrutural. Ao ser transformado em mercadoria (força de trabalho), o fazer humano deixa de ser uma expressão da livre subjetividade para se tornar um objeto estranho ao trabalhador. Marx, em seus manuscritos (Marx, 2018) identifica que essa alienação ocorre em quatro dimensões indissociáveis: o trabalhador aliena-se do produto de seu esforço, do processo de produção (que lhe é imposto), de sua essência genérica (sua humanidade) e dos outros homens. No contexto do servidor com deficiência, essa estrutura é ainda mais nefasta: a alienação do processo produtivo manifesta-se na imposição de métodos e tempos de execução que ignoram a ergonomia da diferença, forçando o sujeito a se adaptar a uma engrenagem que, por definição, foi projetada para negá-lo. Assim, o trabalho deixa de ser o meio pelo qual o indivíduo se

objetiva e se reconhece no mundo, tornando-se um instrumento de estranhamento onde sua singularidade funcional é lida apenas como um entrave à valorização do valor.

Para as pessoas com deficiência, tais critérios operam como mecanismos estruturais de exclusão (Beltrame, 2025). A imposição de padrões universais de desempenho desconsidera a diversidade humana e transforma diferenças funcionais em desvantagens sociais. Assim, mesmo formalmente incluídas, essas pessoas permanecem à margem dos critérios que organizam o reconhecimento no trabalho universitário, configurando uma contradição entre inclusão legal e exclusão material.

No âmbito da crítica da economia política, a alienação manifesta-se como um fenômeno que despoja o trabalhador da finalidade de sua própria atividade. No contexto universitário, isso se traduz na subsunção da autonomia intelectual e pedagógica a métricas quantitativas de produtividade (Sguissardi; Silva Júnior, 2009). Para o servidor com deficiência, esse cenário é agravado pelo fato de que a organização do trabalho é desenhada para um "corpo padrão", ignorando as singularidades funcionais. Assim, a alienação atinge uma dimensão normativa e capacitista: o sujeito é cobrado a entregar resultados em um ritmo e formato que negam sua própria condição física e/ou sensorial, fazendo com que sua produção seja percebida como insuficiente perante a lógica do capital, o que esvazia o trabalho de seu potencial de realização e reconhecimento.

Essa dinâmica evidencia que o reconhecimento social não decorre automaticamente do exercício de uma função, mas depende da validação de uma identidade que é constantemente posta à prova pelas pressões institucionais. Quando as barreiras de acessibilidade e os preconceitos estruturais impedem que o servidor com deficiência demonstre sua excelência técnica, o trabalho deixa de ser um espaço de objetivação para se tornar uma fonte de invisibilidade e desvalorização. Esse descompasso entre o esforço despendido para superar as barreiras e a falta de valorização simbólica da tarefa realizada abre caminho para processos de adoecimento (Dejours, 2022). Tal problemática exige que se avance da análise macroestrutural da alienação para a compreensão dos impactos subjetivos dessa organização laboral, tema que encontra eco fundamental na psicodinâmica do trabalho.

4 Trabalho, reconhecimento e sofrimento na perspectiva de Christophe Dejours

A psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours (2018; 2022), compreende o trabalho como um espaço central de construção da identidade e da saúde mental. Para o autor, o reconhecimento é o elemento que permite transformar o sofrimento inerente ao trabalho em prazer, sentido e realização subjetiva. O trabalho nunca é apenas a execução de uma tarefa prescrita; ele exige o engajamento da

inteligência astuciosa e a mobilização da subjetividade para lidar com o real da produção (Dejours, 2018).

O reconhecimento pode ocorrer em diferentes níveis, seja pelos pares, pela hierarquia e pela instituição; e constitui uma condição essencial para que o trabalhador atribua valor à sua atividade. O julgamento de utilidade (pela hierarquia) e o julgamento de beleza ou técnica (pelos pares) são os mecanismos que conferem pertença ao sujeito (Areosa, 2021). A ausência desse reconhecimento compromete a identidade profissional e gera sofrimento ético, especialmente quando o sujeito percebe que seu esforço não é validado socialmente, tornando-se o que Dejours denomina "sofrimento sem sentido" (Dejours, 2018).

No contexto do trabalho universitário, pessoas com deficiência frequentemente enfrentam a negação desse reconhecimento, seja pela desconfiança em relação às suas capacidades, seja pela ausência de condições adequadas de trabalho. A falta de acessibilidade e de adaptações razoáveis intensifica o sofrimento, que não decorre da deficiência em si, mas da organização do trabalho que ignora a singularidade do corpo. Quando a instituição falha em prover o suporte necessário, ela implicitamente comunica que aquele trabalhador não é a prioridade do sistema, ferindo sua dignidade (Lancman; Sznclwar, 2011).

A partir de Dejours (2018; 2022), compreende-se que essa negação configura uma forma de violência institucional silenciosa, frequentemente legitimada por discursos meritocráticos que invisibilizam as desigualdades estruturais. O trabalhador com deficiência é, muitas vezes, compelido a um sobre-esforço para compensar as barreiras ambientais e atitudinais (Beltrame, 2025), uma energia psíquica e física que raramente é contabilizada nos relatórios de desempenho, resultando em uma invisibilidade penosa da realidade do seu fazer (Dejours, 2022).

Ademais, a dinâmica do reconhecimento na psicodinâmica do trabalho pressupõe a existência de um espaço de deliberação coletiva. Contudo, nas universidades contemporâneas, o enfraquecimento dos coletivos de trabalho e o isolamento dos servidores com deficiência dificultam a construção de estratégias de defesa comuns (Beltrame, 2025). O sofrimento, ao ser vivenciado de forma solitária e sem a validação do coletivo, tende a se somatizar, levando a quadros de esgotamento profissional e desestruturação psíquica.

Nesse cenário, a relação entre o sujeito e a organização torna-se puramente instrumental. A promessa de realização através do trabalho é substituída por uma luta defensiva contra a precarização das condições existenciais. Essa ruptura no ciclo do reconhecimento não apenas adoce o indivíduo, mas corrompe a própria função social da universidade

enquanto espaço ético. Torna-se imperativo, portanto, analisar como essa dinâmica de desvalorização se articula com as exigências contemporâneas de performance.

Essa transição da análise do sofrimento psíquico para o impacto das estruturas de gestão conduz ao exame das pressões por rendimento. Para compreender a profundidade desse fenômeno, é necessário investigar como o imperativo da produtividade se choca com a subjetividade e a dignidade do trabalhador com deficiência, tema que será explorado na análise integrada que segue.

5 Produtividade, alienação e sofrimento: uma análise integrada

A articulação entre Marx e Dejours permite compreender que a lógica produtivista adotada pelas universidades públicas não apenas aliena o trabalho, mas produz sofrimento psíquico e exclusão simbólica. Quando a universidade privilegia métricas quantitativas de desempenho, ela reforça padrões normativos que excluem sujeitos cujos corpos e ritmos não se enquadram na norma da produtividade capitalista. Nesse sentido, a alienação marxiana, caracterizada pela perda de controle sobre o processo produtivo, encontra o sofrimento dejoursiano no momento em que a organização do trabalho impede o reconhecimento da singularidade e da inteligência do trabalhador (Antunes, 2018; Dejours, 2018).

Para o trabalhador com deficiência, a ausência de acessibilidade e de adaptações razoáveis resulta em um esforço adicional contínuo para corresponder a exigências institucionais que desconsideram sua realidade funcional. Essa situação produz uma alienação agravada, pois o sujeito é forçado a lutar contra o próprio meio de trabalho para conseguir realizá-lo. O sofrimento ético surge quando o servidor percebe que, apesar desse empenho extraordinário, sua contribuição é medida por réguas padronizadas que invisibilizam sua superação subjetiva (Beltrame, 2025; Lancman; Sznclwar, 2011).

A inclusão meramente formal, portanto, não rompe com essa lógica. Garantir a vaga via reserva legal sem transformar a organização do trabalho significa reproduzir formas sutis de exclusão, que operam na subjetividade do trabalhador. A universidade, ao adotar o modelo gerencialista, passa a tratar a diversidade como um obstáculo à eficiência, transformando a pessoa com deficiência em um sujeito permanentemente sob suspeita de baixa produtividade, o que corrói o sentimento de pertencimento e a identidade profissional (Sguissardi; Silva Júnior, 2009).

O modelo gerencialista aqui analisado não se restringe a uma técnica administrativa, mas configura-se como uma ideologia que transpõe a lógica do setor privado para as instituições públicas, priorizando a eficiência quantitativa e o controle estrito de metas em detrimento da função social do trabalho. Sob essa ótica, as práticas avaliativas tornam-

se instrumentos de uma "gestão pelo medo", aproximando-se do que Karl Marx descreve como a subsunção real do trabalho ao capital. Ou seja, a atividade humana é reduzida a um dispêndio de energia mensurável, onde o valor do servidor é ditado pela sua capacidade de gerar excedente produtivo, alienando-o de sua própria singularidade corporal (Marx, 2024; 2018). Paralelamente, essa pressão por resultados padronizados ressoa as críticas de Christophe Dejours, pois as avaliações de desempenho ignoram o que o autor chama de "trabalho vivo" (Dejours, 2011), que significariam as estratégias e o esforço subjetivo que o servidor com deficiência mobiliza para superar barreiras arquitetônicas e organizacionais. Ao desconsiderar o hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o gerencialismo rompe os laços de solidariedade e transforma o reconhecimento, que deveria ser a recompensa simbólica do fazer, em uma sentença de insuficiência que adoece o trabalhador.

Dessa forma, a análise integrada revela que a produtividade, nos moldes atuais, é uma ferramenta de reificação. Ela reduz o servidor a uma cifra de rendimento, ignorando que o trabalho é, antes de tudo, uma relação social de cooperação e reconhecimento. O sofrimento gerado por essa estrutura não é um problema individual ou clínico da pessoa com deficiência, mas uma patologia da organização do trabalho que escolhe a padronização em detrimento da equidade (Dejours, 2018).

Além disso, a persistência dessas barreiras simbólicas e organizacionais demonstra que o direito ao trabalho tem sido interpretado de forma restritiva nas instituições, não como um dos pilares dos direitos humanos. A verdadeira integração entre o fundamento ontológico do trabalho conceituado por Marx e a saúde mental defendida por Dejours exige que a universidade reconheça o trabalho real (a superação cotidiana) em oposição ao trabalho prescrito (a meta cega) (Dejours, 2011). Sem essa mudança de paradigma, a inclusão permanece como uma retórica institucional que mascara processos de adoecimento e exclusão material.

A consolidação da lógica produtivista nas universidades públicas brasileiras é o reflexo da adoção do modelo de Nova Gestão Pública (New Public Management), que busca transpor a eficiência e o pragmatismo do setor privado para a esfera estatal. Esse fenômeno é impulsionado por políticas de financiamento vinculadas a indicadores quantitativos, onde a produção acadêmica e administrativa é submetida a métricas rigorosas de desempenho, como o volume de publicações, índices de citação e celeridade em processos burocráticos. Sob o pretexto de modernização e transparência, as instituições passam a operar como organizações operacionais que priorizam resultados mensuráveis, transformando o conhecimento em uma mercadoria e o servidor em um agente de entrega de metas, o que caracteriza a subsunção real do trabalho ao capital descrita por Marx.

Essa transição para o modelo gerencialista cria um ambiente de competitividade exacerbada que ignora as condições sociais e biológicas da produção. Ao adotar o produtivismo como régua universal, a universidade institucionaliza um padrão de "corpo ideal" e ritmo ininterrupto, tratando qualquer desvio dessa norma, como as singularidades funcionais do servidor com deficiência, como um déficit de eficiência ou um obstáculo ao rendimento institucional. Assim, a lógica produtivista não é apenas uma escolha técnica de gestão, mas uma ferramenta política que reifica o trabalhador, reduzindo sua subjetividade a cifras de produtividade e esvaziando a autonomia intelectual e pedagógica em prol de uma performance que atenda às exigências do capital acadêmico.

Essa contradição entre o discurso inclusivo e a prática excludente levanta o questionamento sobre a eficácia das garantias legais. Para que o reconhecimento e a desalienação ocorram, é preciso confrontar a realidade laboral com os marcos regulatórios vigentes. Torna-se fundamental, portanto, examinar como as diretrizes jurídicas têm pautado (ou falhado em pautar) a proteção e a promoção desse direito, tema que será abordado a seguir através da análise das normativas nacionais e internacionais.

6 O direito ao trabalho nas normativas brasileiras e internacionais

O direito ao trabalho das pessoas com deficiência encontra respaldo na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República. Enquanto direito social fundamental, o trabalho é protegido por diretrizes que impõem ao Estado e à sociedade o dever de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação, incluindo a deficiência (Brasil, 1988).

No plano internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da ONU, representa um marco paradigmático ao adotar o modelo social da deficiência. Este modelo desloca o foco da limitação biológica do indivíduo para as barreiras impostas pelo ambiente. O Artigo 27 da Convenção é taxativo ao estabelecer o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, proibindo a discriminação e exigindo que os Estados garantam ambientes de trabalho abertos, inclusivos, acessíveis e providos de adaptações razoáveis (ONU, 2006).

A incorporação da CDPD ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional pavimentou o caminho para a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). A LBI reforça o entendimento de que a deficiência resulta da interação entre impedimentos e barreiras que obstruem a participação plena do sujeito na sociedade. No contexto do trabalho, a lei assegura o direito à ambientes acessíveis e à tecnologia assistiva, impondo o dever

institucional de eliminar entraves que impeçam o desenvolvimento profissional (Brasil, 2015).

Todavia, a eficácia dessas normas no âmbito das universidades públicas enfrenta o desafio da adaptação razoável. Este conceito jurídico prevê que a instituição deve realizar as modificações e os ajustes necessários que não imponham um ônus desproporcional, a fim de assegurar à pessoa com deficiência o exercício de seus direitos. O problema reside na interpretação subjetiva desse ônus pelas instituições, que muitas vezes alegam restrições orçamentárias ou burocráticas para postergar a implementação de condições laborais equitativas (Beltrame, 2025).

Nesse sentido, o arcabouço normativo brasileiro vai além da reserva de vagas em concursos públicos. Ele exige uma postura ativa das instituições na promoção de uma cultura organizacional que respeite a neurodiversidade e a diversidade física. A garantia da permanência digna e da ascensão na carreira docente ou técnico-administrativa é, portanto, um imperativo legal que não se esgota no ato da nomeação, mas que se renova diariamente através da remoção de barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais.

Essa sólida base normativa, embora avançada, encontra obstáculos significativos na sua transposição para o cotidiano institucional. A existência da lei, por si só, não garante a transformação das práticas de gestão. Para compreender o abismo entre o direito posto e a realidade vivida, é necessário investigar como as universidades têm traduzido essas obrigações legais em ações concretas. Tal transição exige um olhar detalhado sobre as estratégias de implementação e os limites das políticas internas, tema que será explorado a seguir no exame das políticas institucionais de acessibilidade.

7 Políticas institucionais de acessibilidade nas universidades públicas

Em resposta ao arcabouço normativo, as universidades públicas instituíram políticas de acessibilidade, materializadas em núcleos, comissões e coordenadorias. Essas estruturas desempenham papel relevante na promoção da acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal, servindo como pontos de apoio para a implementação de tecnologias assistivas e para o suporte pedagógico. Entretanto, essas instâncias frequentemente operam de forma isolada, com recursos humanos e financeiros limitados, o que restringe sua capacidade de intervir nas estruturas macro-organizacionais da instituição (Beltrame, 2025; Santos, Jurdi, Moretti, 2022).

Contudo, observa-se que tais políticas permanecem concentradas na infraestrutura e no suporte pontual, apresentando limites significativos quando se trata da organização do trabalho e do reconhecimento institucional. A acessibilidade raramente é integrada aos

processos de gestão de pessoas, avaliação de desempenho, progressão funcional e participação decisória. Essa lacuna evidencia que, embora o acesso físico tenha avançado, a lógica do trabalho docente e administrativo permanece pautada em um padrão de produtividade que não contempla a diversidade das trajetórias profissionais (Beltrame, 2025).

Essa dissociação revela que a inclusão tende a assumir caráter formal, sem promover transformações estruturais capazes de assegurar reconhecimento social pleno às pessoas com deficiência no trabalho universitário. As políticas institucionais, ao focarem prioritariamente na remoção de barreiras físicas, acabam por negligenciar as barreiras organizacionais e simbólicas (Beltrame, 2025). Como resultado, o servidor com deficiência é inserido em um ambiente que, embora possua rampas ou softwares de leitura, ainda mantém dinâmicas de poder e critérios de excelência que o marginalizam.

Nesse cenário, as políticas de acessibilidade muitas vezes assumem um viés assistencialista ou de mero ajuste técnico, em vez de se constituírem como estratégias transversais de direitos humanos. A gestão universitária, ao não transversalizar a acessibilidade nos seus editais de fomento, na distribuição de encargos administrativos e didáticos e nos critérios de avaliação e progressão, acaba por imputar ao indivíduo a responsabilidade por sua própria inclusão. Essa falha institucional reforça a alienação em sua dimensão mais profunda: o sujeito é forçado a despendar sua energia vital, que deveria ser voltada à criação e ao trabalho vivo, para negociar condições básicas de labor que deveriam ser garantidas *a priori* (Oliveira; Ciantelli, 2024).

Sob a ótica marxiana, essa dinâmica configura uma dupla alienação: além de ser despojado do sentido de sua produção técnica e/ou acadêmica pela lógica produtivista, o servidor com deficiência vê sua própria subjetividade ser consumida pela burocracia do “ajuste”. O esforço despendido para tornar-se produtivo em um ambiente hostil não é reconhecido como trabalho, mas como uma falha individual a ser compensada. Assim, a força de trabalho não se aliena apenas no objeto final, mas no próprio ato de existir no espaço institucional, transformando a atividade humana, que deveria ser um meio de emancipação, em uma exaustiva jornada de sobrevivência contra as barreiras impostas pela organização do trabalho.

Além disso, a participação das pessoas com deficiência na formulação e monitoramento dessas políticas ainda é incipiente. O princípio “nada sobre nós sem nós”, que surgiu nos movimentos sociais de pessoas com deficiência na década de 1980 e estabelece que nenhuma decisão deve ser tomada sem a participação direta do grupo afetado, é frequentemente desconsiderado, resultando em ações que não atendem às demandas reais do cotidiano laboral. Sem a representatividade efetiva nos conselhos superiores e nos órgãos de decisão, as políticas de acessibilidade correm o risco de se tornarem

apenas protocolos de conformidade legal, desprovidos de impacto real na melhoria da qualidade de vida e na saúde mental do trabalhador (Santos, Jurdi, Moretti; 2022).

Portanto, o abismo entre a norma e a prática institucional exige uma análise rigorosa das experiências vividas pelos servidores. A insuficiência das políticas atuais em garantir o reconhecimento substantivo desse direito fundamental, aponta para a necessidade de confrontar os achados dessa pesquisa. A compreensão dessa realidade complexa, marcada pela tensão entre o discurso inclusivo e a prática produtivista, fundamenta a análise que se segue, dialogando com o referencial teórico estabelecido até aqui.

8 Resultados e discussão

A análise desenvolvida evidencia uma dialética complexa entre o avanço normativo e a persistência de práticas organizacionais excludentes. Embora as leis garantam o direito ao trabalho em condições de igualdade, a lógica produtivista vigente impõe barreiras que comprometem o reconhecimento social e a saúde mental das pessoas com deficiência. Os dados revelam que a inclusão se processa de forma fragmentada: enquanto o acesso é garantido pelo sistema de cotas, a permanência é atravessada por uma exclusão estrutural, onde o sujeito está presente fisicamente, mas permanece invisível em suas necessidades e contribuições específicas (Beltrame, 2025).

Os resultados indicam que a acessibilidade institucional, quando restrita ao plano arquitetônico, é insuficiente para promover justiça social. O reconhecimento pleno exige a revisão dos modelos de produtividade e a incorporação da diversidade como princípio estruturante da organização do trabalho universitário. Observou-se que a ausência de mediações institucionais obriga o servidor com deficiência a gerir, individualmente, as lacunas de acessibilidade, o que Dejours (2018) caracteriza como um custo psíquico elevado que pode levar ao esgotamento, visto que o esforço para "parecer produtivo" consome a energia que deveria ser destinada à criatividade e ao desenvolvimento profissional.

Essa dinâmica é impulsionada pela transposição de modelos gerencialistas do setor privado para a esfera pública, que redefinem a excelência laboral/acadêmica a partir de métricas quantitativas de desempenho e eficiência. Tal lógica, ao estabelecer critérios de fomento e progressão baseados na celeridade e no volume da produção, impõe um padrão de "corpo ideal" e ritmo ininterrupto que ignora a diversidade funcional. No cotidiano, isso se traduz em uma pressão constante por resultados mensuráveis que desconsidera o hiato entre o trabalho prescrito (as metas cegas da gestão) e o trabalho real (o sobre-esforço e a inteligência mobilizados pelo servidor com deficiência para superar barreiras cotidianas). Como consequência, a produtividade torna-se uma ferramenta de reificação que reduz a pluralidade subjetiva a índices de rendimento, transformando a acessibilidade em um suposto obstáculo à fluidez produtiva do sistema.

Ademais, a discussão aponta para um conflito ético fundamental: a universidade pública, embora seja o *locus* da produção de conhecimento sobre direitos humanos, reproduz internamente a reificação do trabalho descrita por Marx. O servidor com deficiência é frequentemente avaliado por métricas que ignoram o tempo e o modo diferenciado de execução das tarefas, o que resulta em um julgamento de utilidade negativo pela gestão. Essa desvalorização atinge o cerne da identidade do trabalhador, que deixa de encontrar no trabalho o espaço de objetivação de suas capacidades para encontrá-lo como um campo de negação de sua competência.

Nesse contexto, as tecnologias assistivas e as adaptações razoáveis, quando oferecidas tardiamente ou sob demanda burocrática exaustiva, perdem seu potencial emancipatório e passam a ser vistas como concessões ou privilégios, e não como direitos básicos. Sob a égide do gerencialismo, tais recursos deixam de ser compreendidos como ferramentas de equidade para serem percebidos como custos ou favores que atrasam a produtividade média do setor. Essa percepção distorcida pelos pares e pela chefia imediata alimenta o estigma e dificulta a construção de laços de solidariedade, fundamentais para a saúde mental e para o reconhecimento técnico e estético do fazer laboral.

Portanto, a discussão conclui que a efetivação do direito ao trabalho nas universidades de forma específica, e, no serviço público de forma geral, depende de uma mudança na cultura organizacional que ultrapasse o paradigma da integração para o da equidade. Não basta adaptar o sujeito ao sistema; é necessário adaptar o sistema à multiplicidade dos modos de ser e agir humanos. Essa transformação é a única via possível para mitigar a alienação e o sofrimento, garantindo que o trabalho universitário cumpra sua função social de promotor da dignidade. Esta análise, contudo, não esgota a complexidade do tema, apontando para desafios metodológicos e horizontes investigativos que ainda carecem de aprofundamento.

9 Limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas. Por se tratar de uma investigação de natureza teórica e qualitativa, baseada em análise bibliográfica e documental, não contempla dados empíricos diretos oriundos de entrevistas, observações ou estudos de caso envolvendo trabalhadores com deficiência em universidades públicas específicas. Essa opção metodológica, embora adequada aos objetivos analíticos e críticos do artigo, limita a possibilidade de generalização dos achados para diferentes contextos institucionais e regionais, que podem apresentar variabilidades significativas em suas culturas organizacionais.

Além disso, a análise concentrou-se predominantemente no marco normativo brasileiro e em contribuições teóricas específicas, o que pode restringir a incorporação de outras

abordagens teóricas contemporâneas, como o modelo social da deficiência em sua segunda geração ou a *teoria crip* (Pagni; Almeida, 2025). Esta última, consolidada no início dos anos 2000 a partir da interlocução entre os estudos sobre deficiência e a *teoria queer*, propõe uma crítica radical à "compulsória habilidade física", questionando como a sociedade define o que é um corpo produtivo ou "normal". A dependência de autores como Marx e Dejours, embora ofereça uma lente crítica robusta sobre o trabalho, pode não capturar nuances específicas das barreiras atitudinais microbianas que uma abordagem fenomenológica ou etnográfica revelaria com maior precisão.

Nesse sentido, pesquisas futuras podem aprofundar empiricamente as experiências de servidores com deficiência por meio de métodos que privilegiem a voz desses sujeitos. Estudos de trajetória profissional e biografias laborais seriam fundamentais para mapear como o sofrimento ético se cronifica ao longo de décadas de carreira universitária. A utilização de métodos mistos, combinando o levantamento qualitativo de progressões funcionais com entrevistas em profundidade, poderia evidenciar o "teto de vidro" que impede esses profissionais de alcançarem cargos de gestão e tomada de decisão.

É urgente, também, que novas investigações explorem análises interseccionais, considerando como marcadores de gênero, raça e classe se articulam com a deficiência no ambiente universitário. O reconhecimento social de uma docente negra com deficiência, por exemplo, enfrenta camadas de invisibilidade e estigmas que diferem daquelas vivenciadas por um docente branco, exigindo ferramentas teóricas que deem conta dessa complexidade. Tais estudos permitiriam uma compreensão mais refinada de como o capital social e o privilégio operam dentro da lógica meritocrática universitária.

Outra sugestão relevante para o campo é a realização de estudos comparados entre universidades públicas de diferentes regiões do Brasil ou mesmo comparações internacionais. Analisar como instituições de países com diferentes regimes de bem-estar social lidam com a produtividade e a acomodação de trabalhadores com deficiência pode oferecer modelos alternativos de gestão. Além disso, a avaliação do impacto concreto de programas específicos de saúde do trabalhador e de núcleos de acessibilidade sobre a saúde mental dos servidores é um campo ainda pouco explorado e de extrema necessidade institucional.

Por fim, a transição do diagnóstico para a proposição de novas tecnologias assistivas organizacionais é um caminho promissor. Pesquisas que foquem na construção de indicadores de acessibilidade que considerem o tempo de cuidado e o ritmo funcional como variáveis legítimas na avaliação de desempenho podem fornecer subsídios para reformular as normativas vigentes. Ao reconhecer essas limitações e esses horizontes, este artigo não se encerra em si, mas convoca a comunidade acadêmica à continuidade de uma agenda de pesquisa comprometida com a emancipação e a justiça social no trabalho, cujas reflexões finais serão sintetizadas a seguir.

10 Considerações finais

Conclui-se que o direito ao trabalho das pessoas com deficiência nas universidades públicas deve ser compreendido, fundamentalmente, como um direito ao reconhecimento social, um direito humano. A análise articulada entre os fundamentos marxianos e a psicodinâmica de Dejours evidenciam que a inserção laboral não se esgota no acesso ao cargo ou na mera ocupação de uma vaga via reserva legal. Para que o trabalho cumpra sua função ontológica de constituir o sujeito, ele deve ser despojado das amarras da alienação e do produtivismo que reduzem a pluralidade humana a métricas de eficiência padronizadas.

A investigação demonstrou que a inclusão formal, embora amparada por um robusto arcabouço normativo nacional e internacional, permanece dissociada de transformações estruturais na organização do trabalho. Essa lacuna é exacerbada pelo modelo gerencialista, que transpõe a lógica mercantil para a universidade e trata a diversidade como um obstáculo à eficiência quantitativa. Quando a universidade se limita à acessibilidade arquitetônica, ela ignora que as barreiras mais impeditivas são as organizacionais, atitudinais e as simbólicas, que invisibilizam o esforço subjetivo e desvalorizam a competência profissional dos servidores com deficiência, gerando o que Dejours denomina sofrimento ético.

Portanto, a efetivação do direito ao trabalho exige a superação do capacitismo institucional, que pressupõe um corpo e um ritmo ideais como pré-requisitos para a excelência laboral. O reconhecimento substantivo passa obrigatoriamente pela validação do fazer do trabalhador, permitindo que a singularidade de sua trajetória seja vista não como uma deficiência produtiva, mas como uma expressão da diversidade humana que enriquece a instituição pública. Sem essa mudança de perspectiva, as políticas de acessibilidade continuarão a ser paliativos assistencialistas que mascaram processos de adoecimento mental e alienação agravada.

Nesse sentido, as políticas institucionais integradas devem articular, de forma transversal, a acessibilidade, a gestão de pessoas e a saúde do trabalhador. É urgente que os critérios de desempenho e as metas de produtividade sejam repensados para incorporar a equidade como valor central. A atuação dos núcleos de acessibilidade não pode ser periférica; ela deve estar no centro das decisões estratégicas da universidade, garantindo que o desenho universal se aplique também aos processos de avaliação e à divisão social do trabalho.

Somente ao confrontar a lógica da reificação e ao promover espaços de deliberação coletiva sobre o real do trabalho, as universidades públicas poderão cumprir, de forma plena, seu compromisso ético e político com os direitos humanos. A universidade deve ser o exemplo da sociedade que se deseja construir: um espaço onde a autonomia e a

solidariedade prevaleçam sobre a competição e a padronização. O direito ao trabalho, sob esta ótica, transmuta-se de uma obrigação legal em uma conquista democrática de dignidade e pertencimento.

Por fim, este estudo reafirma que o reconhecimento das pessoas com deficiência enquanto sujeitos produtivos e históricos é a única via para uma inclusão que não seja apenas estatística, mas existencial. Espera-se que as reflexões aqui apresentadas sirvam de subsídio para gestores, pesquisadores e trabalhadores/servidores, fomentando a construção de ambientes universitários onde o trabalho seja, de fato, um território de vida, saúde e emancipação social.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Iara da Silva; AMORIM, Cintia. Marx e a ontologia da alienação: uma crítica à sociedade capitalista. **Revista Cacto-Ciência, Arte, Comunicação em Transdisciplinaridade**, Petrolina, v. 3, n. 2, p. e23012-e23012, 2023. Disponível em: <https://semiaridodevisu.ifsertaope.edu.br/index.php/cacto/article/view/631>. Acesso em: 30 dez. 2025.

AREOSA, João. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 321-330, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/JdZkgTRMT3sdTcLwL9M8Bsh/?lang=pt>. Acesso em: 28 dez. 2025.

BELTRAME, Bianca Spode. **Inclusão e acessibilidade de servidores com deficiência**: reflexões sobre relações de trabalho e gestão de pessoas na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2025.

BORGES, Josefa Lusitânia de Jesus; CRUZ, Maria Helena Santana. Representação social, experiência e a construção identitária no contexto da formação e do trabalho em saúde. **Revista Concilium**, v. 22, n. 4, p. 514-526, 2022. Disponível em: https://web.archive.org/web/20220627051045id_/https://clium.org/index.php/edicoes/article/download/342/266. Acesso em: 31 dez. 2025.

BRASIL. Constituição [1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/governanca-do-setor-de-defesa/legislacao-basica-1/arquivos/2022/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil.pdf/view>. Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 4 mar. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. São Paulo: Blucher, 2022.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002297303>. Acesso em: 31 dez. 25.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Coimbra: Edições 70, 2018.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Civilização Brasileira, 2024.

MORAES, Leonard Almeida de; SANTOS, Gabriela dos. Sofrimento e adoecimento no trabalho: um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a psicologia analítica. **Observatório de la economía latinoamericana**, Curitiba, v. 23, n. 3, p. e9261-e9261, 2025. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/9261>. Acesso em: 4 mar. 2026.

OLIVEIRA, Débora Chiararia de; CIANTELLI, Ana Paula Camilo. Análise das políticas de acessibilidade segundo o PDI de uma universidade estadual pública brasileira. **Debates em Educação**, Maceió, v. 16, n. 38, p. e16915, 2024. Disponível em: <https://ufal.emnuvens.com.br/debateseducacao/article/view/16915>. Acesso em: 28 dez. 25.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York: ONU, 2006. Disponível em: <https://acnudh.org/pt-br/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 20 fev. 26.

PAGNI, Pedro Angelo; ALMEIDA, Jonas Rangel de. De las insurgencias de la Teoría CRIP a su encuentro con el posthumanismo: un ensayo sobre la presencia y los pasajes de los cuerpos discapacitados en la escuela. **Revista Latinoamericana de Estudios Críticos Animales**, San Juan, v. 12, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revistaleca.org/index.php/leca/article/view/540>. Acesso em: 21 fev. 26.

SANTOS, Maria da Conceição dos; JURDI, Andréa Perosa Saigh; MORETTI, Monica Fernanda Botiglieri. Núcleo de acessibilidade e inclusão: algumas reflexões sobre os avanços e desafios da inclusão no ensino superior. In: ASSOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES. **Políticas inclusivas de educación superior**. Santa Fé: Universidad Nacional del Litoral, 2022. p. 33-49. Disponível em: https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Libro_Politicas_Inclusivas_galera_FINAL_v1-2.pdf. Acesso em: 4 mar. 2026.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João do Reis. **Trabalho intensificado nas federais**: pós-graduação e produtivismo acadêmico. São Paulo: Xamã, 2009.