



ENTRE DIREITOS E BARREIRAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS COM DEFICIÊNCIA¹

Between rights and barriers of federal public servants with disabilities

SANTOS, Nadir Rodrigues dos²

TORRES, Josiane Pereira³

HORTA, Ícaro Belém⁴

RESUMO

Este artigo discute os desafios enfrentados por servidores públicos federais com deficiência no Brasil, à luz das conquistas legais e políticas de inclusão e das barreiras impostas no ambiente de trabalho. A partir de uma pesquisa qualitativa que envolveu entrevistas semiestruturadas com os servidores, foram mapeadas as principais dificuldades vivenciadas por esses profissionais, especialmente no que se refere à acessibilidade, atitudes capacitistas, políticas institucionais insuficientes e falta de apoio para a permanência e progressão funcional. O texto propõe uma reflexão crítica sobre a efetividade das ações voltadas à inclusão no serviço público federal e sinaliza caminhos para uma cultura organizacional inclusiva, considerando os princípios do modelo social da deficiência e a legislação vigente.

Palavras-chave: Inclusão. Servidores com deficiência. Acessibilidade. Servidor público federal. Direitos das pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This article discusses the challenges faced by federal public servants with disabilities in Brazil, in light of legal and policy achievements in inclusion and the barriers imposed in the workplace. Based on qualitative research involving semi-structured interviews with the employees, the main difficulties experienced by these professionals were mapped, especially regarding accessibility, ableist attitudes, insufficient institutional policies, and a lack of support for retention and career progression. The text proposes a critical reflection on the effectiveness of actions aimed at inclusion in the federal public service and highlights paths toward an inclusive organizational culture, considering the principles of the social model of disability and current legislation.

Keywords: Inclusion. Civil servants with disabilities. Accessibility. Federal civil servants. Rights of persons with disabilities.

¹ O texto não foi apresentado nem publicado anteriormente em encontros ou outros eventos científicos. Foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (COEP), tendo sido aprovado. Trata-se de um resultado da pesquisa intitulada “Acesso e atuação de servidores com deficiência em uma universidade federal mineira”, de Nadir Rodrigues dos Santos (2024).

² Mestra em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais (Mestrado Profissional em Educação e Docência – Promestre/UFMG), Graduação em Pedagogia pela Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) e Graduação em Biblioteconomia pela UFMG. Técnica Administrativa em Educação, Assistente Administrativa na UFMG. E-mail: santosuemg@yahoo.com.br.

³ Doutora e Mestra em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Graduação em Física pela Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS). Docente do Departamento de Administração Escolar da Faculdade de Educação (FaE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: josianetorres.ufmg@gmail.com.

⁴ Mestre e Doutorando em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais (Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social – PPGE/FaE/UFMG). Graduação em Geografia pela UFMG. Professor Substituto no Departamento de Administração Escolar (DAE) da FaE/UFMG. Professor de Geografia da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte. E-mail: oracibh@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O percurso que consolida a conquista dos direitos das pessoas com deficiência é marcado por períodos de extrema invisibilidade dessas pessoas até, efetivamente, as conquistas de direitos no âmbito social e de direitos humanos (Diniz, 2007). Importante registrar que, por conta, principalmente, do movimento deste grupo de pessoas, a história foi sendo modificada e as pessoas com deficiência têm hoje, protegidos por um ordenamento jurídico robusto, seus direitos fundamentais e sociais.

Quanto ao termo “deficiência”, ao longo da história foram construídas diferentes definições, refletindo concepções sociais, médicas e políticas diversas. Neste estudo, adota-se a concepção estabelecida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009 (BRASIL, 2009), a qual introduz uma perspectiva inclusiva e baseada nos direitos humanos. Essa definição, reafirmada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei nº 13.146/2015), considera como pessoas com deficiência:

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 igualdades de condições com as demais pessoas.

Nesse contexto histórico, o século XXI se destaca como um marco significativo de conquistas para as pessoas com deficiência, fruto da luta por direitos, reconhecimento, inclusão e participação ativa na sociedade, especialmente no mundo do trabalho e nos demais espaços sociais. Entre essas conquistas, merece destaque a luta pela equiparação de oportunidades no mercado de trabalho, materializada na implementação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas com cem ou mais empregados. Soma-se a isso a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que trouxe novas perspectivas ao afirmar o direito das pessoas com deficiência ao trabalho em condições de igualdade com as demais. O direito à inclusão social é assegurado pela Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Essa norma tem como finalidade garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, com vistas à sua inclusão social plena e ao exercício da cidadania (Brasil, 2015).

Nesse contexto, destacam-se, a seguir, algumas das principais normativas sociais e trabalhistas vigentes que instituem e asseguram os direitos das pessoas com deficiência.

Quadro 1 - Marcos legais de garantia dos direitos sociais e de trabalho das pessoas com deficiência

Normativa	Assunto
Constituição Federal da República do Brasil (Brasil, 1988, art. 37, inciso VIII)	Estabelece que a lei definirá percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e critérios de sua admissão.
Lei nº 7.853 de 1989 (Brasil, 1989, art. 2)	Estabelece que cabe ao Poder Público assegurar o pleno exercício dos direitos básicos às pessoas com deficiência.
Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948, art. 23)	Estabelece vários direitos fundamentais e essenciais para os cidadãos.
Lei nº 8.112 de 1990 (Brasil, 1990, art. 5º, § 2º)	Dispõe sobre os servidores públicos federais, estabelece algumas diretrizes que asseguram às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos e concorrerem em igualdade de condições com os demais candidatos.
Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011	Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite.
Lei 8.213 de 1991 (Brasil, 1991, art. 93) - "Lei de Cotas" para as pessoas com deficiência	Estabelece que as empresas com mais de 100 trabalhadores devam ter de 2 a 5% das suas vagas destinadas a pessoas com deficiência.
Decreto 3.298 de 1999 (Brasil, 1999)	Determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho.
Decreto n.º 6.949 de 2009 (Brasil, 2009)	Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, esta Convenção tem como objetivo, proteger e assegurar o desfrute pleno e igualitário de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e promover o respeito de uma vida com dignidade.
Lei n.º 13.146 de 2015 (Brasil, 2015, art. 37) Lei Brasileira da Inclusão da pessoa com deficiência (LBI)	Ressalta a importância social da inclusão, não só no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, mas também em outras instâncias da sociedade.

Fonte: Elaborado pelos autores

O conjunto de normativas legais aqui apresentado consolida os direitos desse grupo ao regulamentar e promover sua inclusão social e participação no mercado de trabalho. Essas legislações estabelecem, entre outros dispositivos, a obrigatoriedade de reserva de vagas, a garantia de direitos fundamentais e a definição das condições necessárias para a efetivação da inclusão em diversos espaços sociais, com ênfase no acesso igualitário e digno ao mundo do trabalho.

Para além das previsões legais, é fundamental que sejam asseguradas oportunidades reais para que essas pessoas possam ingressar e permanecer no mundo do trabalho, com pleno exercício de suas funções e com todas as condições de acessibilidade que forem necessárias para garantir sua autonomia, dignidade e igualdade de oportunidades.

É importante pontuar que, segundo o Censo de 2022, disponibilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 7,3% da população com dois anos ou mais (IBGE, 2025).

Segundo os dados do Painel Estatístico de Pessoas do Portal do Servidor do Governo Federal, é possível notar uma evolução do número de servidores ativos com deficiência entre os anos de 2020 e 2025. A análise dos dados revela uma tendência de crescimento contínuo e acelerado, especialmente nos últimos anos, conforme pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 - Evolução do número de servidores públicos ativos com deficiência e crescimento percentual

Ano	Servidores ativos com deficiência	Crescimento percentual
2020	5.493	-
2021	5.609	+2,1%
2022	6.500	+15,9%
2023	7.326	+12,7%
2024	8.543	+16,6%
2025	16.006	+87,4%

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal – PEP.

A partir dos dados apresentados, observa-se que, embora o percentual de servidores públicos com deficiência ainda seja relativamente baixo em comparação ao total de servidores ativos, o crescimento entre 2020 e 2025 indica avanços importantes na inclusão desse grupo no serviço público federal. Esse aumento pode ser associado, também, à implementação e ao fortalecimento de normativas como a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), bem como aos esforços contínuos para garantir acessibilidade e políticas afirmativas no setor público.

Entretanto, a representatividade ainda inferior às proporções populacionais indicadas pelo IBGE sugere que desafios persistem, especialmente no que se refere à superação de barreiras nos ambientes de trabalho, sejam elas estruturais ou atitudinais. Apesar de sua eliminação estar prevista nas normativas vigentes, tais barreiras ainda podem se manter presentes na prática cotidiana.

Ademais, é relevante pontuar a constatação da pesquisa desenvolvida por Guerreiro, Vasconcelos e Troccoli (2024, p. 162):

[...] possível verificar que as oportunidades de ingresso em carreiras federais, distritais e estaduais concentram-se em cargos públicos que demandam ensino superior completo. Logo, considerando que apenas 5% (cinco por cento) da população com deficiência é formada em curso de nível superior, as chances de acesso por PcD em cargos públicos podem ser consideradas reduzidas.

No que diz respeito à abordagem desta temática nos trabalhos acadêmicos, nota-se um conjunto de pesquisas que abordam a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, evidenciando os desafios persistentes enfrentados por esse grupo social no âmbito das políticas de inclusão. Tais investigações trazem à tona questões estruturais e institucionais que demandam reflexão.

Nesse escopo, destaca-se o estudo de Prado e Santos (2022), de caráter bibliográfico e documental, que analisou a legislação referente ao sistema de cotas, com ênfase nas Leis nº 8.112/1990 e nº 8.213/1991, além da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), a qual introduz uma abordagem qualitativa aos direitos dessa população. Os autores objetivaram examinar a efetividade das políticas de cotas destinadas às pessoas com deficiência, tanto no setor público quanto no privado, à luz do direito fundamental à inclusão e das estratégias voltadas à promoção da equidade no ambiente laboral. Os resultados apontam que, embora as referidas leis representem marcos legais importantes para assegurar o acesso ao trabalho, elas se mostram insuficientes para promover, de fato, a inclusão social. O estudo reforça a necessidade de ações mais robustas, articuladas com a sociedade e com o poder público, que assegurem oportunidades equitativas e respeitem os direitos das pessoas com deficiência em sua integralidade.

Complementarmente, Pereira e Belmonte (2022) desenvolveram uma análise baseada em dados estatísticos extraídos do Censo Demográfico do IBGE, da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), ambos provenientes do Ministério da Economia. A pesquisa teve como propósito contribuir para a transformação de atitudes sociais em relação à inclusão e fortalecer o acesso das pessoas com deficiência ao mercado formal de trabalho. Os achados indicam que, embora existam dispositivos legais que garantam esse acesso, sua aplicação carece de efetividade diante dos múltiplos obstáculos enfrentados no processo de inserção laboral. Os autores concluem que o Brasil ainda precisa avançar na implementação de medidas que garantam a proteção integral dos direitos das pessoas com deficiência, com ênfase na promoção da autonomia, da independência e da cidadania plena, assegurando o direito ao trabalho, à reabilitação profissional, à saúde, à previdência social, ao lazer e à assistência especializada.

Outro estudo relevante de destacar é o de Violante e Leite (2011), cujo objetivo foi investigar a empregabilidade das pessoas com deficiência à luz do Decreto nº 3.298/1999, que estabelece a reserva de cotas para empresas com 100 ou mais empregados. Os autores observaram que, no setor público, é garantida a reserva de até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, conforme a Lei nº 8.112/1990, sendo possível verificar sua inserção tanto em cargos efetivos quanto em contratos terceirizados. No entanto, em relação às empresas privadas, apenas um terço delas cumpre a legislação vigente. A pesquisa aponta que a lógica empresarial tende a priorizar a contratação de pessoas cuja deficiência não demande adaptações significativas no espaço físico ou nos processos relacionados ao desempenho do trabalho. Assim, pessoas com deficiência física, visual ou com mobilidade reduzida, como cadeirantes, acabam sendo preteridas, enquanto aquelas com deficiência auditiva leve, por exemplo, são mais frequentemente contratadas, sob a justificativa de que apresentam menor distração no desempenho das atividades. Os resultados evidenciam uma profunda assimetria entre o número de empregados com e sem deficiência, sugerindo que a Lei de Cotas, embora essencial para promover a empregabilidade, ainda não garante, por si só, a efetiva inclusão social e a eliminação das barreiras atitudinais no mundo do trabalho.

Em síntese, as pesquisas evidenciam que, apesar dos avanços legais e normativos conquistados nas últimas décadas, a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho ainda enfrenta entraves. A existência de leis como as que regulamentam o sistema de cotas representa um passo importante na direção da equidade, mas não são suficientes para assegurar, de forma plena, a participação e o desenvolvimento profissional desse grupo. Persistem barreiras físicas, atitudinais e institucionais que limitam o acesso e a permanência das pessoas com deficiência em espaços laborais acessíveis e inclusivos.

Considerando o acesso ao mercado de trabalho por meio de concursos públicos de nível superior, os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência tendem a ser ainda mais acentuados (Guerreiro; Vasconcelos; Troccoli, 2024). Isso se deve, em grande parte, ao reduzido número de pessoas com deficiência que concluem a educação básica e ingressam no ensino superior, conforme apontam os dados do Censo de 2022.

Ao analisar os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Contínua – identifica-se que as pessoas com deficiência tendem a ter uma maior taxa de analfabetismo, menor percentual de escolarização e menor taxa de frequência escolar líquida (IBGE, 2023). Ao analisar o mercado de trabalho, observa-se que essa discrepância também se evidencia de forma significativa: o percentual de pessoas sem deficiência empregadas é substancialmente maior do que o de pessoas com deficiência, mesmo quando se considera a proporção de ambos os grupos na população. Ao realizar o recorte entre deficiência e instrução, das pessoas com ensino superior completo, há uma diferença de 29,6 pontos

percentuais; isto é, pessoas sem deficiência são 80,2%, já as com deficiência são 51,2%. Outro ponto relevante a se destacar é a maior presença percentual de pessoas com deficiência na informalidade do que aquelas sem.

Assim, torna-se imprescindível o fortalecimento de políticas públicas, o investimento em práticas institucionais comprometidas com os direitos humanos e a ampliação do debate social sobre a inclusão como princípio estruturante da sociedade.

A partir dessa realidade, a pesquisa em tela foi delineada com o objetivo de analisar os desafios enfrentados por servidores públicos federais com deficiência no que se refere à sua permanência e participação profissional, à luz das normativas vigentes e das práticas institucionais de inclusão no serviço público federal, a partir do recorte de uma Instituição de Ensino Superior (IES).

Com o intuito de compreender a realidade vivenciada por esses servidores no contexto do serviço público, formulou-se a seguinte pergunta norteadora: quais são os desafios enfrentados pelos servidores públicos com deficiência para terem asseguradas a permanência e participação profissional em sua instituição?

Espera-se que os resultados apresentados contribuam para a disseminação do conhecimento sobre os obstáculos que ainda são impostos às pessoas com deficiência no âmbito do serviço público federal, de modo a subsidiar o fortalecimento das políticas públicas institucionais voltadas à promoção da inclusão no setor público.

METODOLOGIA

Esta pesquisa possui abordagem qualitativa e se caracteriza como exploratória e descritiva (Gil, 2002). Seu objetivo foi identificar as possíveis barreiras enfrentadas por servidores com deficiência no desempenho de suas funções em uma instituição federal mineira, além de propor uma reflexão crítica sobre a inclusão no serviço público.

O desenvolvimento desta pesquisa ocorreu em três etapas, sendo a etapa preliminar dedicada ao cumprimento dos procedimentos éticos, conforme a Resolução nº 466/2012. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) em 19 de dezembro de 2022, sob o Parecer nº [suprimido para fins de avaliação] e o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº [suprimido para fins de avaliação]. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, concordando com os objetivos da pesquisa.

Os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas guiadas por um roteiro de questões elaborado pelos autores. As entrevistas ocorreram de modo presencial em lugar indicado pelos participantes. As entrevistas foram conduzidas com questões alinhadas aos objetivos da pesquisa, cujo propósito foi compreender a realidade vivenciada pelos servidores com deficiência que integram o quadro da instituição, especialmente no que se refere aos obstáculos identificados no desempenho de suas funções – tais como barreiras de acessibilidade, ausência de recursos de tecnologia assistiva, inadequações na acessibilidade física da instituição e atitudes excludentes por parte da equipe de trabalho.

A segunda etapa consistiu no recrutamento dos participantes. Para tanto, foi realizada uma consulta à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Instituição Federal, com o objetivo de apresentar a proposta da pesquisa e solicitar autorização para sua realização no âmbito institucional. Com a devida autorização, foi possível estabelecer contato com os servidores.

Foi adotada a estratégia de amostragem denominada "bola de neve" (ou *snowball sampling*), considerada mais adequada aos objetivos do estudo por sua capacidade de alcançar públicos específicos. Trata-se de uma abordagem não probabilística, na qual os participantes iniciais

indicam outros possíveis participantes, formando uma rede sucessiva de contatos que amplia o alcance da pesquisa.

A respeito dessa técnica, Vinuto (2014, p. 203) esclarece que:

A execução da amostragem em bola de neve se constrói da seguinte maneira: para o pontapé inicial, lança-se mão de documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral.

Dessa forma, o primeiro contato foi realizado com um servidor técnico com deficiência da instituição, a quem foi apresentada a proposta da pesquisa. Após os devidos esclarecimentos, foram encaminhados, por e-mail e WhatsApp, uma carta de apresentação e o convite para participação no estudo. Esse servidor, por sua vez, divulgou o convite em um grupo de *WhatsApp* composto por servidores com deficiência, do qual fazia parte. Assim, a rede de contatos foi ampliada, possibilitando a apresentação da pesquisa a outros potenciais participantes.

Após a identificação, o contato inicial e o aceite dos participantes, as entrevistas foram agendadas e realizadas presencialmente, consistindo na terceira etapa da pesquisa. Participaram quatro servidores técnico-administrativos, atuantes em setores administrativos e acadêmicos da instituição.

Em conformidade com as recomendações éticas para pesquisas envolvendo seres humanos, foram adotados nomes fictícios para preservar a identidade dos participantes, identificados como Salomão, Hércules, Paulo e Maria. A seguir, o Quadro 2 apresenta uma breve caracterização dos entrevistados.

Quadro 2 – Perfil dos servidores(as) participantes

Nome fictício	Condição de deficiência	Gênero	Escolarização	Função e tempo de atuação
Hércules	Baixa visão	Masculino	Superior completo	Assistente Administrativo, 9 anos
Salomão	Paralisia cerebral	Masculino	Superior completo	Assistente em Administração - 14 anos
Paulo	Cego	Masculino	Especialização	Assistente em Administração - 6 anos
Maria	Surdez bilateral	Feminino	Superior completo	Assistente em Administração - 10 anos

Fonte: Elaboração dos autores.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de junho e dezembro de 2023, sendo todas gravadas e transcritas na íntegra. Para a transcrição, utilizou-se computador, *headset* e uma ferramenta on-line de apoio à produção do primeiro rascunho – especificamente, o recurso de digitação por voz do *Google Docs*.

A análise dos dados foi estruturada em três etapas principais: (i) construção das categorias analíticas; (ii) interpretação dos dados à luz do referencial teórico e normativo; e (iii) redação do artigo.

A construção das categorias analíticas baseou-se tanto nos relatos dos participantes quanto em elementos teóricos e normativos sobre a temática. Foram considerados aspectos históricos da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as referências bibliográficas adotadas, as legislações pertinentes, o roteiro da entrevista semiestruturada e os dados coletados durante a pesquisa.

A análise de conteúdo concentrou-se nos pontos de convergência identificados nos relatos dos participantes, com ênfase em temáticas como a Lei de Cotas, o uso de tecnologias assistivas,

as condições de acessibilidade e os processos de avaliação de desempenho. A partir dessa análise, foram definidas duas categorias que estruturam o estudo: Permanência e acessibilidade e Desafios no estágio probatório, as quais abordam aspectos centrais para a compreensão das barreiras enfrentadas por servidores públicos com deficiência.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir, são apresentados os resultados obtidos a partir da pesquisa de campo, contextualizando os relatos dos participantes em consonância com as categorias sistematizadas.

PERMANÊNCIA E ACESSIBILIDADE

Nesta seção, são apresentados alguns dos principais desafios enfrentados pelos servidores com deficiência, participantes da pesquisa, no que se refere à sua permanência no serviço público. Infelizmente, observa-se que são os obstáculos ainda presentes – estruturais, atitudinais e institucionais – que se impõem como os principais agravantes para a efetivação da permanência com dignidade e equidade. No que se refere ao tema da acessibilidade, a LBI estabelece diretrizes fundamentais para garantir a acessibilidade em múltiplas dimensões da vida social, compreendendo o acesso a espaços físicos, transportes, mobiliários, comunicação, informação e tecnologias, de forma segura e autônoma (Brasil, 2015). A legislação também reconhece diferentes tipos de barreiras que limitam a participação das pessoas com deficiência, entre elas as barreiras atitudinais, expressas por comportamentos e atitudes que discriminam, excluem ou subestimam as capacidades das pessoas com deficiência.

Estas barreiras atitudinais, segundo pesquisas e experiências relatadas, ainda estão fortemente presentes no cotidiano. São expressas por meio de preconceito e descrença quanto à capacidade das pessoas com deficiência realizarem suas atividades, seja no âmbito laboral ou na vida pessoal. Esse tipo de discriminação impacta diretamente a permanência e o desenvolvimento profissional desses servidores no serviço público.

Nesse contexto, o participante Salomão compartilhou uma reflexão sobre como essas atitudes discriminatórias ainda moldam o ambiente de trabalho, reforçando a exclusão e dificultando a construção de relações igualitárias no cotidiano institucional.

O que pega são as pessoas, que me enxergam só como um funcionário. Eu estou integrado! E isso, é relevante. Isso é bom! Mas, por outro lado, as pessoas não me veem, como pessoas com deficiência. Em alguns casos, por quê? Porque, por mais que a minha deficiência seja aparente, e ela é! E não tem problema nenhum, com isso! É bom fique claro! O fato é, e eu vou usar uma expressão chula aqui! Vocês vão me perdoar! Mas, é só para dar ênfase! O fato de eu não babar, para a lei, não me caracteriza como tal. Fui claro, nisso que eu disse? Entende? (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

A fala do participante leva à problematização dos limites das políticas de inclusão no que se refere à promoção do pertencimento de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ainda que essas políticas tenham avançado na garantia do acesso formal — como o ingresso por meio da Lei de Cotas —, o pertencimento envolve dimensões mais complexas, especialmente aquelas relacionadas às interações cotidianas, ao reconhecimento da diversidade e à construção de relações pautadas na equidade. Nesse sentido, a convivência institucional pode reproduzir barreiras atitudinais que fragilizam a efetivação da inclusão,

evidenciando a necessidade de ações que transcendam o cumprimento legal e promovam uma cultura institucional verdadeiramente inclusiva.

A pesquisa também evidenciou a presença de barreiras arquitetônicas, as quais podem ser responsáveis por impactar o cotidiano laboral do servidor Salomão, dificultando o pleno exercício de suas funções. Seus relatos revelam, ainda que de forma sutil, a inadequação da estrutura física da instituição para garantir acessibilidade. Em um dos episódios narrados, Salomão descreve a necessidade de adaptação de um espaço de trabalho devido à limitação de acesso:

A secretaria ficava na outra ponta do corredor, quando eu cheguei. A [chefe do setor] mudou a secretaria de sala, porque tinha uma porta pequena! Isso aqui, era uma sala de reunião. Ela transferiu a secretaria para mim, vir para cá! Foi para me atender! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

O relato evidencia uma solução pontual adotada pela chefia imediata, demonstrando sensibilidade e empatia diante de uma barreira arquitetônica. Ainda que não se trate da forma mais adequada de garantir a acessibilidade — que deve ser assegurada por meio de planejamento institucional e estrutura física acessível —, a atitude revela como ações individuais podem, temporariamente, atenuar o despreparo da instituição em promover a inclusão de forma sistemática. A situação também reforça a importância de uma política de acessibilidade que vá além de respostas emergenciais, articulando planejamento, investimento e compromisso institucional para eliminar as barreiras de forma permanente.

Em outro momento, Salomão menciona a dificuldade de acesso às salas de aula, problema recorrente que compromete a realização de algumas de suas atividades. A falta de adequação arquitetônica obriga-o a adotar estratégias improvisadas para contornar o problema, o que, segundo ele, acaba gerando constrangimentos e limitações na atuação profissional:

Ontem um professor pediu uma sala. A gente vai ajudar a estagiária na organização, do lado de fora! Ela entra na sala e eu fico de fora orientando: faça isso, faça aquilo. Eu não consigo passar na porta (com a cadeira de rodas), o que já é habitual, né? Assim, enfim! (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

No processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, é fundamental considerar não as limitações do indivíduo, mas as barreiras existentes no contexto organizacional e institucional que podem dificultar sua atuação. A situação relatada evidencia um possível descumprimento da legislação vigente, que prevê o direito à acessibilidade universal, conforme estabelecido no Decreto nº 5.296/2004, o qual regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000, dispondo sobre a promoção da acessibilidade nos espaços públicos e privados de uso coletivo.

Nesse sentido, é essencial considerar o desenho universal como princípio orientador da acessibilidade. Tal conceito, amplamente reconhecido na legislação brasileira e internacional, refere-se à concepção de espaços, produtos e serviços utilizáveis por todas as pessoas.

A promoção da inclusão requer o reconhecimento das condições e recursos de acessibilidade necessários para garantir que todas as pessoas possam exercer suas funções em igualdade de oportunidades e com autonomia. Isso implica repensar estruturas, práticas e atitudes no ambiente laboral. No que diz respeito ao processo de inclusão social, Neves-Silva (2015, p. 2551) ressalta que:

Uma sociedade para ser inclusiva tem que acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Contudo, muitas sociedades não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que promove a discriminação. O preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas.

O servidor Salomão destaca a necessidade de ampliar a abrangência e reavaliar as políticas atualmente implementadas. Segundo ele, tais políticas devem contemplar de maneira equitativa todas as condições de deficiência, evitando privilegiar apenas uma especificidade. Em sua fala, Salomão ressalta que:

[...] ainda existe uma prevalência de políticas assistivas na Perspectiva da deficiência visual [...] não é o fato de se ter uma política que auxilia as pessoas com deficiência visual! Não é isso! Tem que ter! É necessário! É imprescindível! É fundamental e ponto! [...] é muito restritivo, do ponto de vista de política de inclusão. Visto que, você tem uma infinidade de possibilidades (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Essas vivências ilustram a persistência de barreiras estruturais que, mesmo diante da existência de normativas legais que asseguram o direito à acessibilidade, continuam a limitar a atuação de servidores com deficiência no serviço público. Tais obstáculos reforçam a urgência de intervenções institucionais, para além de soluções pontuais, que garantam ambientes de trabalho, de fato, inclusivos.

DESAFIOS NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

No serviço público federal, todo funcionário público federal passa por um período de avaliação para ser considerado estável no cargo. Este instrumento de avaliação é o estágio probatório, o qual refere-se ao período de exercício do servidor aprovado em concurso público e nomeado para cargo de provimento efetivo. Conforme disposto no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, o artigo 2º estabelece que o estágio probatório terá a duração de trinta e seis meses, contados a partir da data de início do efetivo exercício no cargo. Já o artigo 3º do referido decreto define os critérios a serem considerados na avaliação do servidor durante esse período, quais sejam:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade; e
- V - responsabilidade.

Parágrafo único. Além dos fatores previstos no caput, a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório observará o disposto na legislação aplicável a cada carreira ou cargo.

O relato de Salomão sobre sua experiência no estágio probatório revela as fragilidades institucionais na condução de processos avaliativos que envolvem servidores com deficiência. Segundo ele, sua trajetória foi marcada por mudanças de setor, enfrentamento de barreiras de acessibilidade e ausência de condições adequadas para o pleno desempenho de suas funções. Ao relatar sua avaliação de desempenho, Salomão destaca a surpresa e o impacto de receber um parecer negativo, apesar de seus constantes pedidos de feedback e de seu esforço em se adaptar às limitações do ambiente físico e institucional:

Cheguei aqui (fala a unidade e setor) em 23 de agosto de 2010. Tudo caminhando. Adaptações, adaptações, adaptações! E eu, sempre pedindo feedback para chefia na época! Como é que tá? [...] No dia 31 de março de 2011! Em 31 de março de 2011, a minha chefia recebe uma avaliação. Chama-se avaliação de adaptação. Ela geralmente é feita, mais ou menos de 90 a 120 dias, depois que o servidor chegar naquele setor. [...] Quando chegamos para fazer avaliação, ela me falou: nós vamos fazer sua avaliação, mas, a situação tá complicada! [...] é porque você não está atendendo as expectativas do setor! [...] Eu fiquei paralisado! Como assim, eu pedi um feedback desde que entrei. Baseado em quê? Mas não está atendendo? (Participante Salomão, dados da pesquisa, 2023).

Ao não considerar as barreiras enfrentadas pelo servidor e ao negligenciar seus pedidos de acompanhamento contínuo, a avaliação se distancia dos princípios de equidade e justiça, podendo se tornar um instrumento de exclusão.

Além disso, o caso evidencia a necessidade de formação das chefias e comissões avaliadoras quanto à interseção entre deficiência, acessibilidade e desempenho funcional, de modo que as avaliações não sejam marcadas por vieses capacitistas ou por padrões de desempenho que desconsideram as condições concretas de trabalho.

Neste relato do servidor percebe-se que na avaliação de estágio, foi levado em consideração a realização de atividades como se o mesmo fosse um servidor sem deficiência. Tal avaliação é equivocada e configura o capacitismo na instituição. Mello (2016, p. 3272), esclarece como o capacitismo acontece:

[...] No caso do capacitismo, ele alude a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo e ser desejada, de ter relações sexuais etc.), aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais, como o sexismo, o racismo e a homofobia. Essa postura advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e se mobiliza para avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas.

Da mesma forma, a servidora Maria, também relatou dificuldades vivenciadas no seu estágio probatório e barreiras enfrentadas.

No período de estágio probatório quase desisti de ficar na instituição. Só não saí, por causa da estabilidade, né? Senão já tinha ido e tô aqui até hoje. Mas também eu não me sinto feliz trabalhando aqui. Eu tô aqui na faculdade de farmácia, tentei sair duas vezes, mas não deu. Aí fui me acomodando. Mas, o meu receio de ir para outra unidade é ter que enfrentar os meus problemas enfrentados por aqui. Aqui eu já sei como é cada pessoa, já sei o que esperar, já sei como lidar com quem duvidar, entendeu? Aí eu já vou levando. (Participante Maria, dados da pesquisa, 2023)

No caso de Hércules, ele estava em um setor inadequado para uma pessoa com baixa visão. Tal setor, exigia um esforço enorme para receber materiais, conferir nota fiscal, realizar levantamento de mercadorias, além do atendimento ao público. Há de se esclarecer que para uma pessoa com baixa visão estar alocado em um setor de grandes exigências, ele conseguia realizar suas funções de forma diferenciada dos demais servidores com deficiência. E isto foi refletido na sua avaliação que era padronizada para todos os funcionários, o que ficou demonstrado a seguir o depoimento de Hércules:

Eu tive alguma coisa de insuficiente na minha avaliação, no meu processo de estágio probatório. Mas foi porque o setor onde me colocaram não estava adequado devida a questão da minha deficiência mesmo. Assim, eu não conseguia realizar todas as tarefas, porque tinha que lidar com notas fiscais, números, mercadorias. Na verdade, o setor era inadequado para mim. Depois que comprovaram isso, minha avaliação foi revista. Solicitei transferência do setor. Fui alocado em outra unidade, próxima de casa. Atualmente estou em um setor adequado para minha condição de baixa visão. (Participante Hércules, dados da pesquisa, 2023)

Neste caso, após constatada a incompatibilidade entre as atribuições do setor e as condições de acessibilidade necessárias ao servidor com baixa visão, o setor de Recursos Humanos providenciou sua remoção para um ambiente mais compatível com suas necessidades.

A respeito desta situação pode-se refletir sobre a importância da adequação do posto de trabalho como condição prévia à avaliação de desempenho. Avaliar sem considerar as barreiras presentes no ambiente pode reforçar práticas capacitistas ao responsabilizar o indivíduo pelas limitações institucionais.

A experiência relatada por Paulo reforça a recorrência de avaliações de desempenho que desconsideram as barreiras institucionais enfrentadas por servidores com deficiência, especialmente no início de suas trajetórias funcionais. Ele relata ter recebido uma avaliação insatisfatória, com diversos itens marcados como “atende parcialmente”, o que motivou a intervenção do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH):

Tive um contratempo no começo, na minha primeira avaliação, a minha chefe colocou muita coisa como atende parcialmente. [...] Aí o DRH interceptou essa avaliação. ‘Ah, não dá conta das atividades, [...] porque era tudo físico, era difícil, não sei o quê e tal.’ Então essa avaliação foi ruim. Vamos conversar. O DRH falou: ‘Você está atribuindo para ele coisa que é da questão da instituição, questão da infraestrutura. E isso não tem a ver com o profissional. Se ele tivesse todas as condições, ele conseguiria fazer isso.’ E aí depois foi tudo ok, tudo tranquilo, sabe.” (Participante Paulo, dados da pesquisa, 2023).

Constata-se, que Paulo foi avaliado de forma negativa, porque a chefia do setor atribuiu um desempenho parcial a ele, baseado em questões ligadas à infraestrutura do setor e competência da instituição. Pois, ele não tinha como desempenhar de forma igualitária o que os outros servidores sem deficiência faziam.

A situação evidencia que a avaliação foi construída com base em parâmetros generalizados, sem considerar as especificidades do contexto e a ausência de condições adequadas de acessibilidade. O caso também destaca a importância de instâncias institucionais, como o DRH, atuarem de forma crítica e corretiva frente a avaliações que podem reproduzir injustiças. Ao reconhecer que o desempenho do servidor estava condicionado à precariedade da infraestrutura, e não à sua competência, o DRH contribuiu para evitar que uma avaliação inadequada comprometesse sua permanência no serviço público.

De acordo com os dados da pesquisa, as avaliações de desempenho aplicadas aos servidores com deficiência seguem um modelo padronizado, utilizado indistintamente para todos os funcionários. Tal procedimento, conforme relatado pelos entrevistados, revelou-se prejudicial, pois desconsidera as especificidades desses servidores. Todos os participantes relataram ter recebido avaliações negativas, atribuídas à dificuldade de desempenhar suas funções dentro do mesmo padrão exigido para servidores sem deficiência.

Esse cenário evidencia a urgência de um olhar mais ampliado e contextualizado por parte das chefias imediatas e da gestão institucional no momento da avaliação. No caso de servidores com deficiência, é imprescindível que o processo avaliativo considere fatores como a

adequação do setor de trabalho, a disponibilidade de recursos de tecnologia assistiva, a existência de barreiras arquitetônicas ou comunicacionais, e o suporte institucional disponível. Avaliar sem considerar essas variáveis representa uma violação ao princípio da equidade, comprometendo a efetividade das políticas de inclusão no serviço público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa evidenciou lacunas importantes que impactam diretamente a permanência de servidores com deficiência no serviço público. Diante disto, o estudo permite elencar considerações sobre a realidade vivenciada por esses servidores em seu processo de acesso e permanência no trabalho no âmbito federal.

Em relação à questão do cumprimento à Lei de Cotas, o serviço público está implementado a referida lei em seus certames de concurso. Porém, nota-se, no processo desta inclusão na instituição, que frequentemente, o servidor com deficiência é alocado em determinado setor inadequado para sua deficiência e suas especificidades e necessidades pessoais. Constatou-se por parte de gestores, chefias e colegas de trabalho, a falta de conhecimento e compreensão sobre a questão das deficiências. Bem como, ausência de acessibilidade, presença de barreiras arquitetônicas e atitudinais na infraestrutura da instituição. O que impactou diretamente na realização de sua função laboral e de forma negativa na avaliação de desempenho desses servidores.

Foi verificado a existência de diversos desafios vivenciados pelos servidores públicos federais com deficiência, desde ao acesso ao serviço público e sua permanência no trabalho. Tais desafios estão relacionados às questões de acessibilidade, barreiras atitudinais e arquitetônicas, preconceito e capacitismo. Os relatos dos participantes evidenciam a existência de muitos desafios para que eles permaneçam no ambiente de trabalho.

A pesquisa confirma que o processo de inclusão de servidores com deficiência no serviço público precisa ser conduzido com base na legislação vigente, mas também com atenção às especificidades de cada indivíduo. Trata-se de um processo que exige escuta ativa, reconhecimento da individualidade e identificação das condições necessárias para que cada servidor possa desempenhar suas funções com autonomia e dignidade.

Dessa forma, a presente pesquisa pode contribuir para o avanço das discussões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho — um espaço historicamente marcado pela exclusão e pela inacessibilidade. Ressalta-se, no entanto, que essa temática ainda demanda a continuidade de estudos e investigações, uma vez que há muito a ser compreendido, discutido e analisado. A ampliação do conhecimento sobre as múltiplas dimensões da inclusão é essencial para promover aprimoramentos constantes nas práticas institucionais, bem como para a superação das diversas barreiras e desafios que ainda persistem no acesso, na permanência e na participação plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 6949 de 25 agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 17 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 04 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 07 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13146 de 06 julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2015/>. Acesso em: 01 jun. 2025.

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

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUERREIRO, Mário Luiz; VASCONCELOS, Flávio Carvalho de; TROCCOLI, Irene Raguene. Ações afirmativas para ingresso de pessoas com deficiência na administração pública: reflexões à luz dos perfis dos servidores públicos com deficiência. **Publicações da Escola Superior da AGU**, [S. l.], v. 16, n. 2, 2024. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/view/3538>. Acesso em: 23 jul. 2025.

IBGE. **Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência**. Agência IBGE, 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 23 jul. 2025.

IBGE. **Pessoas com Deficiência 2022 PNAD Contínua**: Divulgação dos resultados gerais - DPE/Grupo de Trabalho de Deficiência. S.L.: IBGE, 2023. 41 slides, color. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 set. 2024.

PEREIRA, Cláudia Virgínia Rodrigues; BELMONTE, Alexandre Agra. Análise sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania**, [S. l.], v.11, n. 11, p. 65-82, 2021. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/132>. Acesso em: 24 maio 2025.

PRADO, Vaner José do; SANTOS, Luciana Rodrigues dos. O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência: uma análise qualitativa sob a ótica do direito fundamental ao máximo existencial. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 4, p. e7011427178-e7011427178, 2022.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 21 maio. 2024.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social**

do Trabalho, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 73–91, 2011. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/25717>. Acesso em: 30 jul. 2025.

Data da submissão: 13/03/2026

Data da aprovação: 08/08/2025