

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS**  
**DANIELA LUZIA LEITE CARDOSO**

**INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UNIVERSIDADES  
FEDERAIS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS CINCO REGIÕES DO  
BRASIL**

**São Carlos**

**2025**

**DANIELA LUZIA LEITE CARDOSO**

**INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UNIVERSIDADES  
FEDERAIS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS CINCO REGIÕES  
DO BRASIL**

Trabalho de Graduação do tipo Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientadora: Profa. Dra. Lilian Segnini Rodrigues

São Carlos

2025

# INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UNIVERSIDADES FEDERAIS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS CINCO REGIÕES DO BRASIL

Daniela Luzia Leite Cardoso - daniela.cardoso2@fatec.sp.gov.br<sup>1</sup>

Lilian Segnini Rodrigues - lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br<sup>2</sup>

Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo analisar a inclusão de servidores com deficiência em universidades públicas federais distribuídas nas cinco regiões do país. Embora a presença desses profissionais tenha se ampliado nos últimos anos, o ingresso formal não garante, por si só, uma inclusão efetiva. Para isso, esta pesquisa utiliza como fonte primária informações coletadas diretamente das universidades que compõem o objeto desta pesquisa através da Plataforma Fala.BR, ferramenta oficial da Controladoria-Geral da União. No geral, os resultados apontam para um quadro heterogêneo, com progressos importantes, mas também com lacunas significativas, sobretudo no monitoramento das políticas e na promoção de lideranças inclusivas. Conclui-se que é imprescindível que as universidades adotem estratégias integradas, com recursos adequados e processos contínuos de avaliação, para assegurar a plena inclusão e participação dos servidores com deficiência em todas as esferas institucionais.

**Palavras chaves:** Inclusão, Pessoas com Deficiência, Acessibilidade.

**Abstract:** This article aims to analyze the inclusion of persons with disabilities employed as public servants in federal universities across the five regions of Brazil. Although the presence of these professionals has increased in recent years, formal entry alone does not guarantee effective inclusion. To address this issue, this research draws primarily on information obtained directly from the universities studied, through the Fala.BR Platform, the official tool of Brazil's Office of the Comptroller General. Overall, the results reveal a heterogeneous landscape, with significant progress in some areas, but also notable gaps, especially regarding policy monitoring and the promotion of inclusive leadership. The study concludes that it is essential for universities to adopt integrated strategies, ensure adequate resources, and implement continuous evaluation processes to promote full inclusion and participation of employees with disabilities in all institutional spheres.

**Keywords:** Inclusion, Persons with Disabilities, Accessibility.

---

<sup>1</sup>Graduanda no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: daniela.cardoso2@fatec.sp.gov.br

<sup>2</sup>Doutora em Ciências Sociais pela Faculdade de Ciências e Letras da Unesp/Araraquara. Docente da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – Fatec São Carlos. E-mail: lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br<sup>2</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no ambiente institucional visa ao desenvolvimento de práticas que promovam ambientes seguros, humanizados e benéficos tanto para os servidores quanto para as instituições. No setor público, esse tema tem se tornado um desafio constante, pois a implementação de ações efetivas requer que a inclusão seja percebida como um processo natural no cotidiano organizacional. A inclusão de PCDs nos serviços públicos federais, por exemplo, demanda não apenas adaptações estruturais, mas também transformações culturais significativas, de modo a garantir que esses indivíduos tenham acesso igualitário às oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Apoiava-se, assim, um processo bilateral no qual o indivíduo com deficiência buscava o autodesenvolvimento, enquanto a sociedade direcionava esforços para reduzir as barreiras à sua participação social (Manhães, 2010; Garcia, 2014; Simonelli et al., 2020).

O processo de inclusão vai além das adequações físicas dos ambientes, abrangendo a construção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e promova a equidade. Isso inclui a revisão de práticas institucionais, o enfrentamento de estigmas e o incentivo à criação de políticas internas que favoreçam a participação plena das PCDs. Trata-se de um processo contínuo, que deve ser monitorado e aperfeiçoado, a fim de que as políticas públicas não se limitem a exigências legais, mas se tornem práticas institucionais efetivas, pautadas no respeito às capacidades e contribuições das pessoas com deficiência.

Com base nas cotas destinadas às PCDs em concursos públicos, é necessário destacar as dificuldades que ainda impedem a permanência e o desenvolvimento desses profissionais nos cargos para os quais são admitidos. A legislação vigente estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. No entanto, mesmo após três décadas de implementação, esse percentual nunca ultrapassou efetivamente 1% (Peduzzi, 2019; Martins; Moreira, 2020). Santos Júnior (2020, p. 3) afirma que, na elaboração de leis e decretos que tratam da inclusão da PCD no mercado de trabalho, “o legislador impõe uma série de normas, a fim de garantir uma igualdade material para as pessoas com deficiência; porém, na realidade, ao ponto que são contempladas garantias estabelecidas pelo Estado, o próprio Estado, por outro lado, permite a perpetuação das desigualdades”.

A construção de uma sociedade inclusiva exige não apenas o reconhecimento legal dos direitos das pessoas com deficiência (PCDs), mas também a sua efetiva participação em todas as esferas sociais, incluindo o serviço público. Nas universidades federais, que têm como missão a produção do conhecimento, a promoção da cidadania e o desenvolvimento social, a inclusão de PCDs no corpo funcional representa um compromisso com a diversidade, a equidade e a justiça social.

Apesar dos avanços normativos, como a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e o Decreto nº 9.508/2018, que regulamenta a reserva de vagas em concursos públicos, a realidade vivenciada por muitos profissionais com deficiência nas universidades federais ainda é marcada por obstáculos. Barreiras arquitetônicas, tecnológicas, atitudinais e institucionais comprometem não apenas o acesso, mas também a permanência e a progressão funcional desses servidores.

Souza, Silva e Rodrigues (2022) evidenciam que, embora exista uma legislação que estipule a reserva de no mínimo 5% das vagas para PCDs no serviço público federal, a média observada em sua pesquisa com 25 órgãos públicos não ultrapassou 2%, demonstrando um claro descumprimento do Decreto nº 9.508/2018.

Nesse contexto, torna-se fundamental compreender os principais entraves à efetivação das políticas de inclusão no funcionalismo público. Assim, este estudo se justifica pela necessidade de fortalecer o debate sobre acessibilidade no serviço público federal, sobretudo nas instituições de ensino superior, e de contribuir para a formulação de políticas públicas mais eficazes e alinhadas às reais demandas da comunidade de servidores com deficiência.

Desta forma, este estudo propõe analisar a inclusão de servidores com deficiência em universidades federais distribuídas nas cinco regiões do país. Embora a presença desses profissionais tenha se ampliado nos últimos anos, o ingresso formal não garante, por si só, uma inclusão efetiva. São necessárias ações concretas voltadas à acessibilidade, capacitação, sensibilização e representatividade, bem como o uso de tecnologias assistivas. Outro aspecto relevante é a baixa representatividade de pessoas com deficiência em cargos de gestão, o que evidencia a urgência de políticas mais inclusivas e eficazes no ambiente universitário. Para isso, esta pesquisa utiliza como fonte primária informações coletadas diretamente das universidades que compõem o objeto desta pesquisa através da Plataforma Fala.BR, ferramenta oficial da Controladoria-Geral da União.

O Fala.BR se configura como um importante instrumento de escuta ativa e transparência, permitindo não apenas a manifestação de insatisfações e denúncias por parte dos cidadãos, mas também a identificação de padrões e falhas sistêmicas. A partir da análise das manifestações relacionadas à inclusão de PCDs nas universidades federais, este trabalho busca não apenas diagnosticar os principais desafios enfrentados, mas também propor caminhos e soluções viáveis para a construção de ambientes institucionais mais inclusivos.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A Lei nº 8.213, de 1991, conhecida como Lei de Cotas, está prestes a completar 34 anos de vigência. Essa legislação estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar um percentual de suas vagas para Pessoas com Deficiência (PCDs). Sancionada em 24 de julho de 1991, a lei surgiu em um contexto no qual o índice de desemprego entre pessoas com deficiência era extremamente elevado, devido à resistência das empresas em contratar esse público. Atualmente, o descumprimento da norma pode acarretar multas, o que contribui para ampliar as oportunidades de inserção das PCDs no mercado de trabalho (Brasil, 1991).

Garcia (2014) destaca que, historicamente, pessoas com deficiência enfrentaram exclusão tanto no mercado de trabalho quanto na vida social, sendo muitas vezes vistas como “incapazes” ou “inválidas”, e ocultadas pelas próprias famílias. No entanto, segundo Silva (2017), a vivência da deficiência se manifesta a partir da interação com barreiras sociais — sejam elas atitudinais ou arquitetônicas — que restringem a participação dessas pessoas e dificultam a igualdade de oportunidades. Em que pese a relevância dos mecanismos brasileiros de inclusão da PCD no mercado de trabalho, como as leis de reservas de vagas nas organizações públicas que inclusive, são consideradas mais avançados em relação a outros países, o aparato legal brasileiro pode garantir a contratação, no entanto, há de se concordar que ele não é capaz de garantir de fato a inclusão das PCD (Violante; Leite, 2011).

No âmbito jurídico, a Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, é a principal norma nacional que garante os direitos das PCDs. Ela assegura a dignidade, o direito à igualdade de oportunidades e o acesso ao trabalho. Também orienta que a administração pública deve garantir condições adequadas para o exercício

das funções laborais, em ambiente acessível e com os recursos necessários (Brasil, 2015). Ainda assim, como aponta Bauman (2005), a inclusão social depende de um processo contínuo de conscientização e educação, visto que a mudança de mentalidade social não ocorre de forma imediata.

Além do desafio de conscientização da importância da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, uma série de barreiras precisam ser rompidas, sendo necessário um mapeamento da acessibilidade da empresa e um levantamento das adequações necessárias para o acesso e a condição adequada de trabalho a PCD (Neves; Prais; Silveira, 2015).

Ainda na definição de Ferreira (1999, p. 10), o vocábulo *acessibilidade* significa “qualidade de acessível; facilidade na aproximação, no trato ou na obtenção; condição de acesso aos serviços de informação, documentação e comunicação, por parte de portador de necessidades especiais”.

A acessibilidade no ambiente universitário, por sua vez, vai muito além da adaptação arquitetônica. Deve abranger também a acessibilidade comunicacional, metodológica, instrumental e atitudinal. A ausência de infraestrutura adequada compromete o desempenho profissional dos servidores com deficiência, criando barreiras no cotidiano institucional. O próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência define acessibilidade como:

"Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida" (Brasil, 2015).

Nesse sentido, o Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta leis anteriores como a Lei nº 10.048/2000 e a Lei nº 10.098/2000 (Lei da Acessibilidade), representa um avanço na discussão sobre inclusão. Ele deixa de focar apenas na concessão de amenidades e passa a centrar-se nas necessidades reais, nas capacidades e no direito à igualdade das PCDs (Garcia, 2010).

Apesar desses avanços legais, muitas Universidades Federais ainda enfrentam obstáculos significativos, como a falta de acessibilidade plena, ausência de capacitação dos servidores, escassez de tecnologias assistivas e limitações orçamentárias. Conforme Ribeiro e Carneiro (2009), algumas empresas recorrem a argumentos como o

do elevado grau de periculosidade de sua atividade para pessoas com deficiência e/ou a incompatibilidade da existência de impedimentos de natureza física, sensorial ou intelectual com as normas de segurança exigidas em Lei para determinados cargos e funções. A superação dessas barreiras exige que a inclusão seja compreendida de forma ampla, envolvendo também a sensibilização institucional e o desenvolvimento profissional.

A capacitação de servidores públicos é essencial para garantir uma inclusão eficaz. A falta de formação específica pode gerar atendimentos inadequados, reproduzir preconceitos sutis e levar ao isolamento funcional dos servidores com deficiência. Isso, por sua vez, compromete o desempenho, a motivação e pode culminar no abandono dos cargos.

A sensibilização, por outro lado, atua no campo cultural, promovendo empatia, respeito às diferenças e valorização da diversidade humana. "O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora" (Instituto Ethos, 2002, p. 19). Contribuir para a desconstrução de mitos e estigmas relacionados à deficiência, incentivando práticas mais equitativas e inclusivas no ambiente de trabalho. Servidores sensibilizados tendem a ser mais abertos ao diálogo e proativos na busca por soluções inclusivas. Neste sentido, profissionais do setor de recursos humanos têm um papel fundamental no processo de inclusão. Eles são os responsáveis por receber os novos trabalhadores e por orientar os outros quanto à questão da deficiência, reduzindo assim, a falta de informação que pode levar à discriminação e a resistência na contratação desses indivíduos. Portanto, atividades de sensibilização têm função muito importante neste processo e devem incluir todos os funcionários.

Uma inclusão de qualidade requer investimentos contínuos tanto em capacitação quanto em sensibilização. É necessário desenvolver competências específicas sobre os diferentes tipos de deficiência, legislações vigentes, formas de comunicação acessível e uso de tecnologias assistivas, visando eliminar barreiras históricas de exclusão.

No contexto universitário, é fundamental que os servidores estejam preparados para utilizar recursos que garantam autonomia e funcionalidade aos colegas com deficiência. Tecnologias assistivas como leitores de tela, teclados adaptados, softwares específicos e materiais em braile, são essenciais para a permanência e o bom desempenho desses servidores. No entanto, dificuldades financeiras ainda limitam sua implementação

em várias regiões do país, criando barreiras adicionais que contribuem para o abandono de cargos por parte das PCDs.

A baixa representatividade de pessoas com deficiência em cargos de gestão é outro desafio nas universidades federais. Apesar das políticas afirmativas e das cotas nos concursos públicos, muitas instituições ainda não atingiram níveis significativos de inclusão. Essa realidade reflete a exclusão histórica das PCDs dos espaços de poder e decisão. Quando essas pessoas estão ausentes da formulação de políticas e da produção de conhecimento, suas demandas tendem a ser negligenciadas ou tratadas de forma superficial.

A falta de representatividade reforça estereótipos e perpetua a ideia de que a deficiência é uma exceção, não parte legítima da diversidade humana. Muitas instituições cumprem apenas os percentuais exigidos por lei, sem desenvolver políticas efetivas de valorização, visibilidade e empoderamento desses servidores. Além disso, a inserção das PCDs muitas vezes ocorre em funções com poucas perspectivas de crescimento profissional. Para mudar esse cenário, é necessário que as universidades adotem medidas proativas que incentivem não apenas a contratação, mas também a permanência e a progressão na carreira dos servidores com deficiência, inclusive em cargos de liderança.

A valorização da inclusão, portanto, vai além da presença física de pessoas com deficiência nos espaços públicos: ela simboliza a democratização do acesso, o combate às desigualdades e o reconhecimento da diversidade como valor institucional.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Este estudo foi conduzido por meio de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender como se dá a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no ambiente de trabalho das universidades federais brasileiras. A amostra é de 10 universidades federais, sendo de 5 regiões do Brasil. De um universo de 69 universidades federais, a amostra corresponde a um percentual de 29%. Trata-se de uma amostra não probabilística.

A coleta de dados foi realizada através da plataforma Fala BR, da Controladoria-Geral da União, envolvendo universidades federais localizadas nas cinco regiões do Brasil: Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul. A intenção foi garantir uma visão abrangente e representativa da realidade institucional e regional do país.

Utilizou-se um questionário estruturado, composto por perguntas abertas organizadas em blocos temáticos. O instrumento teve como foco principal a inclusão de PCDs e foi elaborado com base em aspectos legais, institucionais e práticos relacionados ao tema. Entre os temas abordados, destacam-se:

- A existência de normativas internas relacionadas à aplicação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), especificamente na contratação de servidores, técnicos-administrativos e docentes;
- Medidas adotadas pelas instituições para garantir a acessibilidade física (infraestrutura) e digital (plataformas, sistemas e recursos online);
- Ações de capacitação e sensibilização ofertadas aos servidores com o intuito de promover um ambiente de trabalho mais inclusivo;
- Tecnologias assistivas disponibilizadas pelas universidades, como softwares leitores de tela, audiodescrição, adaptação de mobiliário, entre outros recursos;
- Estratégias institucionais voltadas à melhoria contínua das políticas de inclusão e os principais desafios enfrentados nesse processo;
- Existência de mecanismos de monitoramento e avaliação da efetividade das políticas de inclusão para PCDs contratados por meio de cotas, bem como a forma como esse acompanhamento é realizado;
- Dados quantitativos sobre o número total de servidores e o número de PCDs contratados, além da presença (ou ausência) de pessoas com deficiência em cargos de liderança e gestão.

Com os dados obtidos é possível identificar semelhanças e diferenças nas estratégias adotadas pelas instituições, apontando boas práticas e os pontos críticos ainda existentes. Os resultados serão organizados e apresentados em tabelas, facilitando a visualização e análise comparativa das informações coletadas.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os resultados foram compilados e sua apresentação está dividida em subseções de acordo com a região onde estão localizadas as universidades, a saber: Na subseção 4.1 são apresentados os resultados das universidades federais localizadas na região Norte do

país. Na sequência, na subseção 4.2 são apresentados os resultados das universidades que se localizam na região Nordeste, seguidos da apresentação dos resultados das universidades localizadas no Centro-Oeste do país na subseção 4.3. Nas subseções 4.4. e 4.5 são apresentados os resultados das universidades localizadas no Sudeste e Sul, respectivamente.

#### **4.1. Apresentação e análise dos resultados das universidades federais da região Norte do Brasil**

O Quadro 1 apresenta as respostas às perguntas do questionário, copiadas na íntegra, das universidades da região Norte do país: Universidade Federal do Pará (UFPA) e Universidade Federal do Acre (UFAC).

A análise comparativa entre a Universidade Federal do Pará (UFPA) e a Universidade Federal do Acre (UFAC) revela avanços e desafios distintos na promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no ambiente institucional. Em relação às políticas e normas, a UFPA demonstra um avanço significativo ao possuir uma política institucional específica — a Resolução nº 828/2021, que trata da Política Institucional de Assistência Estudantil e de Acessibilidade (PINAE). Já a UFAC baseia sua atuação em legislações federais sobre concursos públicos e reserva de vagas, o que, embora importante, indica uma postura mais normativa do que propositiva por parte da instituição.

No que diz respeito à acessibilidade no ambiente de trabalho, a UFAC apresenta ações mais concretas e abrangentes. A instituição criou uma Comissão de Acessibilidade e realizou obras físicas importantes, como a instalação de plataformas elevatórias, rampas de acesso e a adaptação de banheiros. Essas medidas fazem parte de um plano mais amplo, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional. A UFPA, por sua vez, realiza avaliações ergonômicas sob demanda, com responsabilidade das unidades para os ajustes necessários, o que sugere uma abordagem mais pontual e descentralizada.

Em relação à capacitação e sensibilização dos servidores, a UFPA se destaca ao oferecer treinamentos por meio de sua Coordenadoria de Capacitação Profissional. Já a UFAC, embora reconheça a importância dessas ações, encontra-se com as atividades suspensas devido à reorganização da equipe, com previsão de retomada futura. Essa interrupção pode comprometer o preparo da comunidade acadêmica para a inclusão.

Quadro 1. Resultados das universidades da região Norte do país

Pergunta	Respostas: UFPA	Respostas: UFAC
<b>Políticas e Normas:</b> O órgão possui políticas específicas para a inclusão de PCDs? Quais são elas?	Temos a RESOLUÇÃO N. 828, DE 23 DE MARÇO DE 2021: Aprova a Política Institucional de Assistência Estudantil e de Acessibilidade (PINAE) da Universidade Federal do Pará (UFPA).	O ingresso de servidores técnico-administrativos por meio de concurso público, esta Ifes destina vagas a cada cargo e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso, 5% (cinco por cento) serão providas, na forma do artigo 5º, § 2º da Lei n.º 8.112, de 11/12/1990; do Decreto n.º 3.298, de 20/12/1999; e do artigo 1º do Decreto n.º 9.508, de 24/09/2018.
<b>Acessibilidade no Ambiente de Trabalho:</b> Quais medidas foram adotadas para garantir acessibilidade física e digital para PCDs na instituição?	Por parte da Progep, é realizada a avaliação ergonômica do espaço laboral dos servidores pela Coordenadoria de Vigilância à Segurança do Trabalhador, sob demanda da unidade, cabendo a esta tomar as providências necessárias aos ajustes do espaço.	Foi criada Comissão de Acessibilidade. A Prefeitura do Campus instalou, recentemente, plataformas elevatórias e rampas de acessibilidade em 95% das edificações que possuem 02 (dois) pavimentos. Vem sendo observado nas novas edificações as normas de acessibilidade pertinentes. Nas edificações mais antigas estão sendo executados paulatinamente piso podotátil, manutenção dos espaços, de modos que os desníveis sejam suprimidos, bem como a adaptação de banheiros. O Planejamento Estratégico da instituição prevê investimentos para tornar a Ufac referência em acessibilidade.
<b>Capacitação e Sensibilização:</b> Os servidores recebem treinamentos sobre inclusão e acessibilidade para melhor convivência e atendimento a PCDs?	Sim, ofertamos capacitações por meio da Coordenadoria de Capacitação Profissional para nossos servidores.	No momento essas ações se encontram suspensas, tendo em vista a reorganização da equipe, com previsão de retomada futuras.
<b>Tecnologias Assistivas:</b> O órgão disponibiliza tecnologias assistivas para PCDs? Quais tipos de ferramentas são oferecidos?	Por parte da Progep, não há ações neste quesito.	Sim. Materiais em áudio, em braille, ampliados e em alto relevo; Reglete, punção e sorobã; máquina datilografia braille; cadernos de pauta ampliada; cadeira de rodas; linha braille e teclado para baixa visão.
<b>Desafios e Melhorias:</b> Quais são os principais desafios enfrentados na implementação de políticas de inclusão?	Não dispomos dessa informação pela Progep.	O principal desafio está no orçamento insuficiente, que impacta de forma significativa, com o aumento contínuo de ingressos de pessoas com deficiência no Ensino Superior, tanto na contratação de intérpretes, quantitativo insuficiente para atendimento de estudantes surdos; na assistência estudantil, na oferta de bolsas aos estudantes com deficiência, como também ao Programa de Bolsa de monitoria para apoio pedagógico desses estudantes.
<b>Monitoramento e Avaliação:</b> Existe um acompanhamento ou avaliação da efetividade das políticas de inclusão dentro do órgão? Como isso é feito?	Não há esse acompanhamento por parte da Progep.	Não há.
<b>Representatividade:</b> Há PCDs em cargos de liderança dentro do órgão? Se sim, como foi esse processo de inclusão?	Sim, no total são 6 (1 docente e 5 TAEs). No caso do docente (coordenador de curso), ocorreu por eleição regimentar, não se trata de resultado de política específica. No caso dos TAEs, trata-se de indicação pelo gestor de cada unidade.	Existe um servidor ocupante de Cargo de Direção e outro ocupante de função gratificada de coordenadoria (dois servidores).
<b>Quantitativo:</b> Qual o número total de servidores da instituição e o número total de PCDs?	Na folha atual (março/2025), contamos com 5.485 servidores. O número total de servidores PCD's na Instituição é de 35.	O total de servidores efetivos da Ifes é 1.409 efetivos. O total de servidores PCDs da Instituição é 48.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nas respostas das universidades (2025)

Quanto à disponibilização de tecnologias assistivas, a UFAC demonstra um compromisso mais efetivo, oferecendo uma variedade de recursos, como materiais em braile, áudio, teclado adaptado, entre outros. Por outro lado, a UFPA não desenvolve ações nesse campo por meio da Progep, revelando uma lacuna importante no suporte a servidores com deficiência.

Os desafios enfrentados também foram abordados de maneira desigual. A UFAC reconhece que o principal obstáculo é o orçamento insuficiente, que afeta diretamente a contratação de intérpretes, a assistência estudantil e programas de monitoria para apoio pedagógico. Já a UFPA não apresentou informações sobre os desafios, o que pode indicar ausência de diagnósticos estruturados ou de um sistema de monitoramento contínuo. Esse ponto se conecta diretamente à ausência de mecanismos de acompanhamento e avaliação das políticas de inclusão em ambas as instituições. A falta de monitoramento sistemático compromete a eficácia e o aprimoramento das ações desenvolvidas, além de dificultar a mensuração de seus impactos reais na comunidade acadêmica.

Em relação à representatividade, tanto a UFPA quanto a UFAC possuem PCDs em cargos de liderança. No entanto, esses casos ocorreram por meio de eleições regimentares ou indicações, sem estarem diretamente vinculados a políticas afirmativas. Isso mostra que, embora haja alguma presença de PCDs em posições de destaque, ela ainda não é fruto de estratégias institucionais voltadas para ampliar a equidade nesses espaços.

Por fim, ao se analisar o quantitativo de servidores com deficiência, observa-se que a UFAC possui um percentual significativamente maior de inclusão (aproximadamente 3,4%) em comparação com a UFPA (cerca de 0,64%). Esse dado evidencia que a UFAC, mesmo com menos recursos e estrutura, tem alcançado resultados mais expressivos na inserção de PCDs no quadro funcional.

Em síntese, a UFAC se sobressai em aspectos práticos, como acessibilidade física, tecnologias assistivas e representatividade proporcional. Por outro lado, a UFPA avança ao institucionalizar suas diretrizes por meio de uma política formal e ao investir em capacitações. Contudo, ambas as instituições apresentam fragilidades importantes, especialmente no monitoramento das ações e na ausência de políticas afirmativas voltadas à liderança, o que aponta para a necessidade de uma abordagem mais estratégica, contínua e sistêmica no enfrentamento das barreiras à inclusão.

## 4.2. Apresentação e análise dos resultados das universidades federais da região Nordeste do Brasil

O Quadro 2 apresenta as respostas às perguntas do questionário, copiadas na íntegra, das universidades da região Nordeste do país: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Quadro 2. Resultados das universidades da região Nordeste do país

Pergunta	Respostas: UFRN	Respostas: UFBA
<b>Políticas e Normas:</b> O órgão possui políticas específicas para a inclusão de PCDs? Quais são elas?	Sim. Política de Inclusão e Acessibilidade. RESOLUÇÃO CONJUNTA No 002/2022-CONSEPE/CONSAD, de 10 de maio de 2022. Atualiza a Política de Inclusão e Acessibilidade para as Pessoas com Necessidades Específicas na Universidade Federal do Rio Grande do Norte-UFRN.	Nas seleções para servidores e pessoal temporário, é observada a reserva de vagas em Edital de ingresso, nos termos do disposto na Lei n. 8.112/1990 e no Decreto n. 9.508/2018. Além disso, a Universidade dispõe do NAPE – Núcleo de Apoio a Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais Especiais, vinculado à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil, voltado aos estudantes, mas que, conforme as possibilidades, também atua sobre servidores PCD.
<b>Acessibilidade no Ambiente de Trabalho:</b> Quais medidas foram adotadas para garantir acessibilidade física e digital para PCDs na instituição?	As medidas são cotidianas a depender do tipo de demanda. Questões de acessibilidade física, solicitamos providências junto à Superintendência de Infraestrutura (Infra). Quanto à acessibilidade digital, temos o Laboratório de Acessibilidade, responsável pela adaptação de textos em formato digital acessível, e a Tecnologia da Informação (STI) celular, sites institucionais etc. Superintendência de responsável pelo desenvolvimento e manutenção dos sistemas web, aplicativos de celular, sites institucionais etc.	Não respondeu.
<b>Capacitação e Sensibilização:</b> Os servidores recebem treinamentos sobre inclusão e acessibilidade para melhor convivência e atendimento a PCDs?	Existem duas frentes de trabalho nesta perspectiva de treinamento, a saber: a primeira se caracteriza por uma parceria com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp) que organiza formações periódicas junto aos docentes e servidores da universidade. A segunda, é por demanda apresentada através de solicitações diretamente à SIA, e ofertada por meio da nossa comissão de formação continuada	Sim, a PRODEP oferta Curso “Curso Políticas de Inclusão e Acessibilidade & o Público-alvo da Educação Especial”
<b>Tecnologias Assistivas:</b> O órgão disponibiliza tecnologias assistivas para PCDs? Quais tipos de ferramentas são oferecidos?	A Secretaria de Inclusão e Acessibilidade (SIA) oferece a cessão temporária de alguns equipamentos para alunos com deficiência que tenham solicitado o apoio da SIA: notebook, tablet, gravador de voz, lupas diversas. Além disso, outros equipamentos e serviços podem ser acessados através do Laboratório de Acessibilidade, setor responsável pela produção e adaptação de textos em formato digital acessível, destinados para suporte informacional, com vistas ao desenvolvimento acadêmico dos alunos com limitações e/ou dificuldades na leitura.	Não respondeu.

Pergunta	Respostas: UFRN	Respostas: UFBA
<b>Desafios e Melhorias:</b> Quais são os principais desafios enfrentados na implementação de políticas de inclusão?	As questões orçamentária sempre são uma das maiores problemáticas, considerando que muitos aspectos de uma melhor qualidade de permanência do e da estudante com Necessidades Educacionais Específicas, dependem de orçamento seja para a aquisição de materiais específicos, equipamentos e contratação de pessoal técnico para as mais variadas demandas, porém, as questões que envolvem a acessibilidade atitudinal, também, pode ser considerado um dos maiores desafios que temos para um inclusão e permanência de qualidade destes estudantes	Por parte da área de pessoal, listamos: falta de infraestrutura acessível, notadamente em função da ausência/descontinuidade de recursos orçamentários e a pouca mobilização dos demais agentes públicos para qualificação e capacitação no tema.
<b>Monitoramento e Avaliação:</b> Existe um acompanhamento ou avaliação da efetividade das políticas de inclusão dentro do órgão? Como isso é feito?	Sim. Reuniões sistemáticas da equipe; Fóruns com os estudantes onde, eles possam apresentar suas demandas e avaliação do processo que vivem em nossa instituição; Relatórios entregues sistematicamente a Pró Reitoria de Planejamento da Instituição.	Não respondeu.
<b>Representatividade:</b> Há PCDs em cargos de liderança dentro do órgão? Se sim, como foi esse processo de inclusão?	No total há 12 servidores PCD's em cargos de liderança.	Sim. São observadas as especificidades regimentais, uma vez que determinados cargos são acessados por meio de candidatura. Os são demais são de livre escolha por parte do Dirigente encarregado da nomeação/designação.
<b>Quantitativo:</b> Qual o número total de servidores da instituição e o número total de PCDs?	No total a UFRN tem 5.257 servidores. Desses, 148 são PCDs.	Entre servidores docentes e técnico-administrativos, são 6.518 pessoas (dados de mar/2025). Entre servidores docentes e técnico-administrativos, são 120 pessoas (dados de mar/2025).

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nas respostas das universidades (2025)

A análise comparativa entre a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA) revela que ambas enfrentam avanços e desafios, possuem políticas formais e atualizadas voltadas à inclusão de PCDs no ambiente institucional. A UFBA se destaca pelas vagas específicas na Políticas de Inclusão e Acessibilidade, promovida pela PRODEP, voltada ao público interno e à formação de agentes de inclusão. Já a UFRN conta com uma política que reforça a reserva de vagas e o suporte por meio do Núcleo de Apoio a Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais Especiais (NAPE).

As duas instituições adotam ações contínuas para garantir acessibilidade física e digital. A UFBA atua com uma equipe de Tecnologia da Informação (TI) responsável por adaptar sistemas, sites e conteúdos digitais, além de oferecer tecnologias assistivas por meio do Laboratório de Acessibilidade. A UFRN também realiza parcerias com a Superintendência de Infraestrutura para melhorias físicas e possui um Laboratório de

Acessibilidade que adapta textos digitais. Além disso, a Secretaria de Inclusão e Acessibilidade (SIA) disponibiliza equipamentos como notebooks, tablets, lupas e gravadores.

Ambas as universidades reconhecem a importância da formação contínua de seus servidores e docentes. A UFBA promove cursos específicos, como o de Políticas de Inclusão e Acessibilidade, organizado pela PRODEP, enquanto a UFRN realiza formações periódicas em parceria com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp), além de atender demandas pontuais. O suporte tecnológico é uma prioridade em ambas as instituições. A UFBA oferece tecnologias assistivas por meio do Laboratório de Acessibilidade, focando na produção e adaptação de materiais digitais acessíveis. A UFRN disponibiliza equipamentos como notebooks, tablets, gravadores e lupas, além do suporte do Laboratório de Acessibilidade, que também atua na produção de materiais acessíveis.

De acordo com dados de março de 2025, a UFBA possui um total de 6.518 servidores, entre docentes e técnico-administrativos, dos quais 120 são PCDs, representando aproximadamente 1,84% do total de servidores. Já a UFRN possui 5.257 servidores no total, dos quais 148 são PCDs, representando aproximadamente 2,8% do quadro. Com relação a inclusão em cargos de liderança, a UFRN informa que possui 12 servidores PCDs em cargos de liderança, indicando uma presença concreta e quantificável dessas pessoas em posições estratégicas. No entanto, não há detalhamento sobre os critérios ou processos utilizados para essa inclusão, o que limita a análise qualitativa. Já a UFBA confirma a presença de PCDs em cargos de liderança, explicando que a ocupação ocorre de duas formas: por candidatura, conforme regras regimentais, ou por livre escolha do dirigente responsável pela nomeação. Essa explicação demonstra uma atenção aos aspectos legais e formais do processo, mas não especifica o número total de PCDs em cargos de liderança, o que dificulta uma comparação direta com a UFRN.

De modo geral, a análise indica que ambas demonstram um compromisso com a inclusão de PCDs, adotando políticas e ações de acessibilidade física e digital, capacitações e suporte tecnológico. As diferenças se concentram principalmente no foco de algumas ações. A UFBA investe mais na formação contínua, enquanto a UFRN enfatiza núcleos de apoio e equipamentos específicos. Ambas reconhecem os desafios financeiros e culturais, destacando a importância de estratégias integradas, recursos adequados e sensibilização para promover uma inclusão de qualidade.

### 4.3. Apresentação e análise dos resultados das universidades federais da região Centro-Oeste do Brasil

O Quadro 3 apresenta as respostas às perguntas do questionário, copiadas na íntegra, das universidades da região Centro-oeste do país: Universidade Federal de Goiás (UFG) e Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT).

Quadro 3. Resultados das universidades da região Centro-Oeste do país

Pergunta	Respostas: UFG	Respostas: UFMT
<b>Políticas e Normas:</b> O órgão possui políticas específicas para a inclusão de PCDs? Quais são elas?	A Universidade Federal de Goiás (UFG) adota diversas políticas e ações voltadas à acessibilidade e à inclusão. A instituição possui uma Política de Acessibilidade formalizada, com diretrizes que orientam a promoção da acessibilidade em seus espaços físicos, recursos didáticos, sistemas digitais e serviços. Além disso, oferece programas e projetos específicos voltados ao apoio de pessoas com deficiência, como o serviço de tradução e interpretação em Libras, bem como iniciativas voltadas à tecnologia assistiva, que visam garantir autonomia e participação plena. A UFG também implementa políticas afirmativas, como a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos de graduação e pós-graduação.	A UFMT, atualmente, conta com a coordenação de acessibilidade e saúde mental que visa elaborar e gerir políticas de acessibilidade, inclusão e saúde mental de acordo com as leis, decretos e normativas sobre a atenção educacional especial para pessoas com deficiência.
<b>Acessibilidade no Ambiente de Trabalho:</b> Quais medidas foram adotadas para garantir acessibilidade física e digital para PCDs na instituição?	As obras de infraestrutura realizadas seguem as normas técnicas de acessibilidade, sendo feitas as adequações necessárias nos prédios mais antigos gradativamente conforme disponibilidade orçamentária e dando prioridade aos prédios nos quais temos estudantes com deficiências física e visual, bem como mobilidade reduzida. Os sistemas desenvolvidos na UFG atendem às normativas técnicas e buscam ir além, proporcionando a melhor usabilidade possível a todas as pessoas.	Na UFMT dispomos de chromebooks que são emprestados aos e às estudantes com deficiência; além disso, no último dia 11/04/2025 foi encaminhado processo SEi para Secretaria de Tecnologia da Informação - STI, solicitando a instalação de software de leitura de tela em todos os computadores de todos os laboratórios de informática da UFMT.
<b>Capacitação e Sensibilização:</b> Os servidores recebem treinamentos sobre inclusão e acessibilidade para melhor convivência e atendimento a PCDs?	Sim, é ofertada formação continuada para docentes, técnicos-administrativos através de cursos, treinamentos e palestras. Para conhecer as formações desenvolvidas sugerimos consulta em eventos realizados nas páginas da UFG e da SIN no Instagram; site institucional e área de dados abertos sobre ensino, pesquisa e extensão.	Estamos em tratativas com a PROGEP para realização de capacitação específica sobre o tema para servidoras e servidores no âmbito da UFMT. Fora esta ação, sempre que solicitado por um colegiado de curso, são realizadas reuniões orientativas para atenção às pessoas com deficiência daquele curso em específico.
<b>Tecnologias Assistivas:</b> O órgão disponibiliza tecnologias assistivas para PCDs? Quais tipos de ferramentas são oferecidos?	A Diretoria de Acessibilidade oferta atendimentos de letramento digital para estudantes com deficiência e o Laboratório de Acessibilidade Informacional disponibiliza tecnologia assistiva diversas. Além disso, as unidades acadêmicas também podem oferecer equipamentos conforme a necessidade dos estudantes.	O que dispomos, no momento, são chromebooks que são emprestados aos e às estudantes que solicitam; há tradutores intérpretes LIBRAS para estudantes surdos e surdas.

Pergunta	Respostas: UFG	Respostas: UFMT
<b>Desafios e Melhorias:</b> Quais são os principais desafios enfrentados na implementação de políticas de inclusão?	Os desafios podem ser extraídos a partir dos documentos e dados institucionais, mas envolvem principalmente financiamento e recursos humanos para atendimento especializado.	Muitos são os desafios, mas, as barreiras orçamentárias são as que mais impactam. No momento, após a extinção do cargo de intérpretes LIBRAS pelo MEC, não temos conseguido recursos para contratação de quantitativo de profissionais suficientes, que só pode ser realizada, agora, por licitações.
<b>Monitoramento e Avaliação:</b> Existe um acompanhamento ou avaliação da efetividade das políticas de inclusão dentro do órgão? Como isso é feito?	Sim, a política é continuamente avaliada através de pesquisas e estudos técnicos.	Desconheço se há uma forma de acompanhamento e avaliação estruturada da efetividade dessas políticas.
<b>Representatividade:</b> Há PCDs em cargos de liderança dentro do órgão? Se sim, como foi esse processo de inclusão?	No momento, na gestão da Diretoria de Acessibilidade, temos responsáveis diretos por pessoas com deficiência. Ainda há em diversas instâncias da UFG pessoas com deficiência ocupando cargos de liderança, tendo alcançado esse posto numa trajetória de competência técnica, além do ingresso em cargos por cota.	Não respondeu.
<b>Quantitativo:</b> Qual o número total de servidores da instituição e o número total de PCDs?	Não respondeu.	Número total de funcionários: 2994. Número total de servidores PCDs: 131

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nas respostas das universidades (2025)

A análise comparativa entre a Universidade Federal de Goiás (UFG) e a Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), as universidades demonstram um compromisso importante ao disponibilizar políticas específicas de acessibilidade. Por exemplo, a UFG possui uma variedade de recursos acessíveis online, como a Política de Acessibilidade, programas de tradução em Libras, recursos de tecnologia assistiva e reserva de vagas na pós-graduação e graduação. Essas ações mostram uma preocupação em estruturar a inclusão de forma formal e acessível. Já a UFMT conta com uma coordenação dedicada à acessibilidade e saúde mental, que elabora e gerencia políticas alinhadas às leis vigentes, reforçando o compromisso institucional.

No que diz respeito à acessibilidade no ambiente de trabalho, as instituições têm investido na adaptação física de seus espaços, seguindo normas técnicas de acessibilidade. A UFG, por exemplo, realiza obras de adequação em prédios antigos, priorizando aqueles com maior número de estudantes com deficiência física ou visual. Além disso, oferecem recursos tecnológicos, como Chromebooks emprestados e softwares de leitura de tela, além de tradutores de Libras. A UFMT também disponibiliza equipamentos e planeja melhorias contínuas, demonstrando uma preocupação prática com a acessibilidade.

Em relação à capacitação e sensibilização dos servidores, ambas as universidades oferecem treinamentos e formações para seus servidores, buscando melhorar o atendimento e a convivência com PCDs. A UFG realiza ações de formação continuada, enquanto a UFMT está em tratativas para oferecer capacitações específicas. Essas ações são essenciais para criar uma cultura de inclusão mais consciente e preparada.

Quanto à disponibilização de tecnologias assistivas as duas instituições disponibilizam tecnologias assistivas, como tradutores de Libras, Chromebooks e softwares de leitura de tela. A UFMT destaca-se por oferecer uma variedade de recursos, atendendo às necessidades específicas dos estudantes com deficiência, o que é fundamental para promover autonomia e participação plena.

Os desafios enfrentados também foram abordados de maneira que o principal obstáculo apontado por ambas é o financiamento. A UFMT enfrenta dificuldades devido à extinção de cargos de intérpretes pelo MEC, dificultando a contratação de profissionais especializados. A UFG também reconhece que recursos financeiros e humanos limitam a ampliação e a efetividade das ações. Esses desafios mostram que, apesar dos avanços, há uma necessidade contínua de investimentos e de fortalecimento na área. Em relação ao monitoramento e avaliação a UFG realiza avaliações contínuas por meio de pesquisas e estudos técnicos, embora reconheça que ainda há espaço para desenvolver mecanismos mais estruturados de acompanhamento. A UFMT, por sua vez, não possui um sistema formal de avaliação, o que indica uma oportunidade de aprimoramento na mensuração do impacto das políticas.

Em relação à representatividade e liderança, ambas as universidades possuem PCDs em cargos de liderança, conquistados por mérito técnico e por processos de cota. Isso demonstra uma presença significativa de pessoas com deficiência em posições estratégicas, embora ainda seja importante ampliar essas ações de forma intencional e estruturada. Por fim, ao se analisar o quantitativo de servidores com deficiência, a UFMT conta com aproximadamente 3,4% de seus servidores com deficiência, enquanto a UFG possui uma proporção menor, cerca de 0,64%. Esses números refletem que a UFMT tem uma maior representatividade de PCDs no quadro funcional, o que é um avanço importante na inclusão efetiva.

Em síntese, a UFG se destaca um pouco mais em aspectos práticos, especialmente na implementação de políticas de acessibilidade, na oferta de recursos tecnológicos e na realização de obras de adaptação física. Ela também possui uma estrutura mais

consolidada de políticas e ações voltadas à inclusão de PCDs, além de realizar avaliações contínuas. No entanto, a UFMT apresenta uma maior representatividade de servidores com deficiência e vem avançando na criação de recursos e na adaptação de seus espaços. Portanto, enquanto a UFG demonstra maior desenvolvimento em ações práticas e estruturadas, a UFMT tem um destaque importante na representatividade e na inclusão de seus profissionais.

#### 4.4. Apresentação e análise dos resultados das universidades federais da região Sul do Brasil

O Quadro 4 apresenta as respostas às perguntas do questionário, copiadas na íntegra, das universidades da região Sul do país: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

A análise comparativa entre a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) em relação à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) revela avanços significativos por parte da UFSC, enquanto a UFSM ainda se encontra em fase inicial de discussão sobre o tema.

Quadro 4. Resultados das universidades da região Sul do país

Pergunta	Respostas: UFSC	Respostas: UFSM
<p><b>Políticas e Normas:</b> O órgão possui políticas específicas para a inclusão de PCDs? Quais são elas?</p>	<p>Sim. Como políticas institucionalizadas, temos a regulamentação de 10% de bolsas de estágio PIBE para estudante com deficiência e 10% de bolsas para promoção de acessibilidade. Há também a Resolução que prevê o percentual de 8% de reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos vestibulares da UFSC. E a Resolução que aprova a política de ingresso por vagas suplementares no Sistema de Seleção Unificada (SisU) para pessoas com deficiência de qualquer percurso escolar da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Conforme portaria instituída, há um grupo de trabalho nomeado para elaborar a Política Institucional de Acolhimento e permanência dos estudantes com deficiência da UFSC, que logo irá iniciar as atividades.</p>	<p>A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) ainda não possui políticas específicas para a inclusão de PCDs, tema em discussão juntamente com as políticas de saúde e qualidade de vida dos(as) servidores(as) e da comunidade acadêmica.</p>
<p><b>Acessibilidade no Ambiente de Trabalho:</b> Quais medidas foram adotadas para garantir acessibilidade física e digital para PCDs na instituição?</p>	<p>Em relação a acessibilidade digital, temos conhecimento do esforço realizado pela Biblioteca Universitária para incluir em seu acervo a versão de livros digitais. Ademais, há o Serviço de Acessibilidade Informacional (AI/BU), tem como o objetivo promover equidade no acesso à informação dos usuários, por meio da produção de acervo digital acessível in loco, orientação quanto ao uso de tecnologias assistivas disponibilizadas para empréstimo via sistema Pergamum, desenvolvimento de projetos e assessoramento no âmbito da acessibilidade informacional para a comunidade acadêmica.</p>	<p>A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) ainda não possui políticas específicas para a inclusão de PCDs, tema em discussão juntamente com as políticas de saúde e qualidade de vida dos(as) servidores(as) e da comunidade acadêmica.</p>

Pergunta	Respostas: UFSC	Respostas: UFSM
<p><b>Capacitação e Sensibilização:</b> Os servidores recebem treinamentos sobre inclusão e acessibilidade para melhor convivência e atendimento a PCDs?</p>	<p>A Divisão de Capacitação Continuada, ofertou no ano de 2024, o curso: Acessibilidade na Universidade, tendo por objetivo: capacitar servidores, docentes e técnico-administrativos da UFSC, acerca das dimensões da deficiência e da acessibilidade, no sentido de que as práticas profissionais e de ensino contemplem as diferentes corporeidades e funcionalidades. Como ementa da ação, foi apresentado: os enunciados e práticas de (in/ex)clusão; acessando a acessibilidade; as pessoas com deficiência; caminhos para a acessibilidade; acessibilidade na UFSC; acessibilidade em ação. Foi ofertada uma turma no período de 07/10/2024 a 29/10/2024. Em 2025, está sendo ofertado o curso: Acessibilidade Educacional na Prática, cujo objetivo é: preparar servidores (as) docentes e técnico-administrativos no atendimento aos usuários com deficiência, a partir de estudos de caso.</p>	<p>A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) ainda não possui políticas específicas para a inclusão de PCDs, tema em discussão juntamente com as políticas de saúde e qualidade de vida dos(as) servidores(as) e da comunidade acadêmica.</p>
<p><b>Tecnologias Assistivas:</b> O órgão disponibiliza tecnologias assistivas para PCDs? Quais tipos de ferramentas são oferecidos?</p>	<p>Sim. Lupas eletrônicas, notebooks com software leitores, Sistema FM, gravadores.</p>	<p>A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) ainda não possui políticas específicas para a inclusão de PCDs, tema em discussão juntamente com as políticas de saúde e qualidade de vida dos(as) servidores(as) e da comunidade acadêmica.</p>
<p><b>Desafios e Melhorias:</b> Quais são os principais desafios enfrentados na implementação de políticas de inclusão?</p>	<p>São muitos. Dentre eles: Carência de diretrizes específicas para o trabalho com estudantes com deficiência no ensino superior; Falta de recursos financeiros para IES voltados ao atendimento às demandas de acessibilidade; Precarização das políticas educacionais para pessoas com deficiência no ensino superior; Aumento da demanda de atendimento x falta de recursos; Barreiras (arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais e informacionais).</p>	<p>A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) ainda não possui políticas específicas para a inclusão de PCDs, tema em discussão juntamente com as políticas de saúde e qualidade de vida dos(as) servidores(as) e da comunidade acadêmica.</p>
<p><b>Monitoramento e Avaliação:</b> Existe um acompanhamento ou avaliação da efetividade das políticas de inclusão dentro do órgão? Como isso é feito?</p>	<p>Não temos um sistema de monitoramento e avaliação. A equipe da CAE realiza o assessoramento em relação às demandas de acessibilidade educacional dos estudantes com deficiência regularmente matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação da UFSC. Neste âmbito, realiza alterações em suas orientações e recomendações a partir do atendimento aos estudantes e docentes no campus Florianópolis e de reuniões com equipes multiprofissionais, no caso dos campi fora da sede. Em relação as políticas de ações afirmativas, há o acompanhamento pelo Comitê Institucional de Ações Afirmativas da Universidade Federal de Santa Catarina.</p>	<p>A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) ainda não possui políticas específicas para a inclusão de PCDs, tema em discussão juntamente com as políticas de saúde e qualidade de vida dos(as) servidores(as) e da comunidade acadêmica.</p>
<p><b>Representatividade:</b> Há PCDs em cargos de liderança dentro do órgão? Se sim, como foi esse processo de inclusão?</p>	<p>Dos 66 docentes PCDs, 08 (oito) ocupam cargos de chefia. Dos 159 técnico-administrativos PCDs, 40 ocupam cargos de chefia. Quanto ao processo de inclusão, estamos encaminhando ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), para informar se existe normativa referente a designação de servidores com PCDs em cargos de chefias, além da que se refere ao processo de Admissão.</p>	<p>Há um servidor docente com deficiência, detentor de Função Comissionada (FCC - Coordenador de Curso). Não sabemos informar como se deu o processo de inclusão, pois a definição da chefia é realizada no âmbito da unidade.</p>
<p><b>Quantitativo:</b> Qual o número total de servidores da instituição e o número total de PCDs?</p>	<p>O número total de servidores ativos na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) hoje, 07/04/2025 é de 5.443, sendo destes 2.560 docentes e 2.883 técnico-administrativos. O número total de servidores PCDs na UFSC é de 225, sendo destes 66 docentes e 159 técnico-administrativos.</p>	<p>A UFSM tem 2.047 servidores docentes e 2.479 servidores técnico-administrativos, totalizando 4.526 servidores. Nesta data, a UFSM tem registrado 83 servidores PCD, sendo 14 docentes e 69.</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nas respostas das universidades (2025)

A UFSC demonstra um compromisso institucional com a inclusão de PCDs, com políticas formalizadas como a reserva de vagas em vestibulares e no SISU, cotas em bolsas de estágio e promoção da acessibilidade. A universidade também está em processo de elaboração de uma Política Institucional de Acolhimento e Permanência. Por outro lado, a UFSM ainda não possui políticas específicas, tratando o tema de forma integrada às discussões sobre saúde e qualidade de vida, o que evidencia um estágio menos avançado na institucionalização da inclusão.

A UFSC já implementa ações concretas tanto no campo da acessibilidade física quanto digital, com destaque para os serviços da Biblioteca Universitária e o Serviço de Acessibilidade Informacional. A UFSM, novamente, reconhece a necessidade de ações, mas ainda não apresentou medidas efetivas nessa área. A UFSC realiza capacitações periódicas para seus servidores, com cursos voltados à compreensão e prática da acessibilidade no ensino superior. Já a UFSM ainda não oferece treinamentos específicos, reforçando.

A UFSC disponibiliza tecnologias assistivas como lupas eletrônicas, notebooks com software leitor, Sistema FM e gravadores. A UFSM não informou disponibilização de ferramentas semelhantes, mantendo o padrão de ausência de ações práticas relacionadas à inclusão. a ausência de uma política consolidada de inclusão. Apesar de suas iniciativas, a UFSC reconhece desafios importantes como a falta de diretrizes específicas, escassez de recursos financeiros e diversas barreiras (arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais). A UFSM ainda não discute esses aspectos em profundidade, o que reflete a ausência de práticas estruturadas para enfrentá-los.

A UFSC não possui um sistema formal de avaliação das políticas de inclusão, mas realiza acompanhamento das demandas por meio da equipe da CAE e do Comitê Institucional de Ações Afirmativas. A UFSM não relatou qualquer tipo de monitoramento. A UFSC conta com servidores PCDs em cargos de liderança, com 48 servidores (docentes e técnicos) ocupando funções de chefia, e há mobilização para regulamentar o processo. A UFSM possui apenas um docente PCD em função comissionada e não tem informações claras sobre como se deu esse processo.

Em números absolutos, a UFSC possui mais servidores PCDs (225) do que a UFSM (83), mesmo com uma diferença moderada no total de servidores (5.443 na UFSC e 4.526 na UFSM). Proporcionalmente, a UFSC também apresenta maior representatividade de servidores com deficiência.

Os resultados então demonstram que a UFSC apresenta um cenário mais estruturado e avançado em termos de políticas, ações e práticas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência, ainda que enfrente desafios importantes. Já a UFSC está em estágio inicial, sem políticas formalizadas e com ações ainda em discussão, o que indica a necessidade de priorização e fortalecimento institucional da pauta da inclusão.

#### 4.5. Apresentação e análise dos resultados das universidades federais da região Sudeste do Brasil

O Quadro 5 apresenta as respostas às perguntas do questionário, copiadas na íntegra, das universidades da região Sudeste do país: Universidade Federal do ABC (UFABC) e Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Quadro 5. Resultados das universidades da região Sudeste do país

Pergunta	Respostas: UFABC	Respostas: UFMG
<p><b>Políticas e Normas:</b> O órgão possui políticas específicas para a inclusão de PCDs? Quais são elas?</p>	<p>A Resolução ConsUni Nº 218/2022 instituiu a Comissão Permanente de Acessibilidade (CoPA) na UFABC para formular políticas de acessibilidade. A Seção de Acolhimento, Inclusão e Permanência (SAIP), vinculada à PROAP, promove ações voltadas à inclusão de estudantes com deficiência, como: participação em comissões de acessibilidade e cotas, busca ativa de ingressantes, atendimentos presenciais e remotos, orientação individual, cadastro no SIGAA-NEE, elaboração e divulgação de pareceres técnicos, oferta de monitoria inclusiva, empréstimo de tecnologias assistivas e concessão de auxílio financeiro para aquisição dessas tecnologias.</p>	<p>A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (Art. 37º, inciso II, da CF/1988</p>
<p><b>Acessibilidade no Ambiente de Trabalho:</b> Quais medidas foram adotadas para garantir acessibilidade física e digital para PCDs na instituição?</p>	<p>São realizadas vistorias pela Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho quanto aos postos de trabalho, locais de refeição e higiene, conforme cada necessidade. Há empréstimo tecnologias assistivas; Aquisição de tecnologia assistiva via Edital Auxílio Acessibilidade. Orientações didáticas para docentes que incluem a necessidades de adaptação de materiais para estudantes com deficiência; identificação periódica de assentos reservados na sala de aula, salas de estudo, bibliotecas, laboratórios, entre outros; adequação e manutenção de espaços acessíveis: elevadores, banheiros, rampas e pisos táteis. Divulgação de recursos físicos e virtuais para acesso ao acervo. Planejamento e adequação do espaço físico para estudantes com deficiência; Indicação da necessidade de funcionários para acolhida e auxílio de pessoas com deficiência no serviço de refeições; identificação de mesas reservadas próximas ao buffet. Divulgação de vídeos /mensagens nas mídias da UFABC sobre o respeito aos espaços reservados e à neurodiversidade.</p>	<p>Não respondeu.</p>

<b>Pergunta</b>	<b>Respostas: UFABC</b>	<b>Respostas: UFMG</b>
<b>Capacitação e Sensibilização:</b> Os servidores recebem treinamentos sobre inclusão e acessibilidade para melhor convivência e atendimento a PCDs?	Não há treinamento específico a respeito deste tema. Contudo, conforme alguma necessidade, o tema pode ser incluído junto ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas pelas unidades.	Informamos que atualmente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFMG oferece aos servidores as seguintes ações de desenvolvimento: - Inclusão com Atitude; - Acolhimento a Pessoa Surda e - Libras I e II.
<b>Tecnologias Assistivas:</b> O órgão disponibiliza tecnologias assistivas para PCDs? Quais tipos de ferramentas são oferecidos?	O NETEL disponibiliza tecnologia assistiva no Moodle da UFABC por meio do plugin Accessibility Block, que permite ajustar o tamanho da fonte e as cores da interface. Também oferece recursos como lupa eletrônica, impressora braile, bengalas, materiais táteis (como jogos e ilustrações em relevo), além de intérpretes de Libras e equipamentos para leitura e escrita em braile.	Não respondeu.
<b>Desafios e Melhorias:</b> Quais são os principais desafios enfrentados na implementação de políticas de inclusão?	Os principais desafios enfrentados pela UFABC em relação à inclusão de pessoas com deficiência envolvem diferentes tipos de barreiras definidas pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015): Urbanísticas: necessidade de adaptar vias nos campi com piso podotátil e coberturas para facilitar o deslocamento de pessoas cegas, com baixa visão ou mobilidade reduzida. Arquitetônicas: melhorias nos prédios, como instalação de piso podotátil, avisos sonoros em elevadores, contraste de cores e acessibilidade entre blocos. Transportes: necessidade de ações da empresa de ônibus intercampi para garantir acessibilidade, respeito às prioridades e possível uso de microônibus no campus SBC. Comunicação e informação: adequação de setores com assentos e atendimentos prioritários, softwares institucionais com recursos acessíveis, materiais didáticos em formatos acessíveis. Atitudinais: necessidade de atendimento igualitário, campanhas educativas e combate a atitudes capacitistas. Tecnológicas: oferta de ferramentas e recursos audiovisuais acessíveis, como leitores de texto, legendas, audiodescrição e Libras.	Não respondeu.
<b>Monitoramento e Avaliação:</b> Existe um acompanhamento ou avaliação da efetividade das políticas de inclusão dentro do órgão? Como isso é feito?	Temos instrumentos para acompanhar e avaliar a ações desenvolvidas pela Seção de Acolhimento: Monitoramento dos estudantes atendidos por meio dos coeficientes de rendimento acadêmico; Implementação de ações para acompanhamento dos casos de baixo rendimento e evasão; Avaliação do público atendido (estudantes e docentes) por meio de questionários periódicos.	Não respondeu.
<b>Representatividade:</b> Há PCDs em cargos de liderança dentro do órgão? Se sim, como foi esse processo de inclusão?	Neste momento, não há situações mapeadas.	Há servidores PCD's em cargos de liderança. Em 22/04/2025, eram 33 servidores. A indicação é por perfil profissional, não há política de inclusão neste sentido.
<b>Quantitativo:</b> Qual o número total de servidores da instituição e o número total de PCDs?	755 técnicos-administrativos efetivos e 751 docentes efetivos (SIGRH: base do mês de fevereiro 2025). 23 pessoas com deficiência efetivas.	7823 servidores efetivos 228 servidores com deficiência (referência: abril/2025)

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nas respostas das universidades (2025)

A análise comparativa entre a Universidade Federal do ABC (UFABC) e a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) revela avanços e desafios distintos na promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no ambiente institucional quanto as políticas e normas a UFABC apresenta um avanço significativo ao ter instituído a Comissão Permanente de Acessibilidade (CoPA) por meio da Resolução CONSUNI nº 218/2022, com a missão de desenvolver políticas específicas para inclusão. Além disso, a Seção de Acolhimento, Inclusão e Permanência (SAIP) da Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas (PROAP) oferece apoio contínuo aos estudantes com deficiência, incluindo busca ativa, atendimento individualizado, cadastro em sistemas específicos (SIGAA-NEE) e divulgação de pareceres técnicos sobre necessidades educacionais específicas. Essas iniciativas demonstram uma abordagem mais proativa e estruturada para a inclusão.

Em contraste, a UFMG não apresentou documentos específicos que centralizem suas políticas para PCDs. Embora a universidade siga as legislações federais e tenha práticas de apoio à inclusão dentro de programas mais amplos de assistência estudantil, a ausência de uma política formal dedicada à inclusão indica uma abordagem mais fragmentada e menos estruturada em comparação com a UFABC.

A UFABC adota uma abordagem mais abrangente e integrada para a acessibilidade física e digital; Vistorias em postos de trabalho para ajustes ergonômicos; Identificação periódica de assentos reservados em salas de aula, bibliotecas e laboratórios; Adequação de espaços comuns, como rampas, elevadores e pisos táteis; Parcerias com outros setores para garantir acessibilidade em locais como restaurantes universitários e laboratórios. Por outro lado, a UFMG não forneceu informações específicas sobre adaptações físicas ou digitais voltadas para servidores e estudantes com deficiência, o que pode refletir uma lacuna importante na criação de ambientes verdadeiramente acessíveis para toda a comunidade acadêmica.

A UFABC não oferece treinamentos regulares sobre inclusão e acessibilidade para seus servidores, mas permite que o tema seja incorporado aos Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de cada unidade, dependendo da demanda. Essa abordagem descentralizada pode limitar a criação de uma cultura inclusiva, pois não garante que todos os servidores tenham acesso a essas formações de forma contínua e padronizada.

A UFMG demonstra preocupação com a inclusão ao oferecer ações de desenvolvimento voltadas à acessibilidade, como os cursos “Inclusão com Atitude”,

“Acolhimento à Pessoa Surda” e “Libras I e II”. Essas iniciativas contribuem para a sensibilização e capacitação dos servidores, promovendo uma cultura institucional mais inclusiva. No entanto, seria importante ampliar e diversificar essas ações para abranger outros tipos de deficiência e fortalecer a política de inclusão.

A UFABC se destaca com relação às tecnologias assistidas, oferecendo uma gama ampla, como: lupa eletrônica portátil, impressora Braille, bengalas, regletes, punções e máquinas de escrever Braille; Materiais táteis como jogos de frações e ilustrações em relevo; Intérpretes de Libras; Ferramentas digitais, como o plugin Accessibility Block no Moodle, que permite ajustes de fonte e contraste para usuários com deficiência visual. Por outro lado, a UFMG não apresentou informações claras sobre a oferta de tecnologias assistivas, revelando uma possível lacuna no suporte técnico necessário para garantir a inclusão plena de estudantes e servidores com deficiência.

A UFABC reconhece diversos desafios, incluindo barreiras: Urbanísticas: Falta de piso podotátil entre blocos, ausência de coberturas para proteção em dias de chuva e necessidade de estacionamentos cobertos para pessoas com mobilidade reduzida; Arquitetônicas: Ausência de contraste adequado em corredores e avisos sonoros em elevadores; De transporte: Necessidade de melhorias nos ônibus intercampi para atender melhor as PCDs; Nas comunicações: Ausência de softwares acessíveis e materiais didáticos adaptados; Atitudinais: Preconceitos e falta de compreensão sobre as necessidades de PCDs; Tecnológicas: Falta de recursos adequados para leitura de textos e ampliação de telas.

A UFMG, sem informações detalhadas sobre os desafios específicos, provavelmente enfrenta obstáculos semelhantes, mas a ausência de dados impede uma avaliação precisa das suas necessidades. Com relação à representatividade, atualmente, a UFABC não possui dados mapeados sobre a presença de PCDs em cargos de liderança, o que pode refletir a ausência de políticas afirmativas para promover a inclusão em posições de destaque. Já a UFMG diz que há atualmente 33 servidores PCD's em cargos de liderança.

A comparação entre UFABC e UFMG revela diferenças expressivas tanto no porte institucional quanto na inclusão de servidores com deficiência. A UFABC conta com 1.506 servidores efetivos e apenas 23 pessoas com deficiência, o que representa cerca de 1,5% do total. Já a UFMG possui 7.823 servidores efetivos, dos quais 228 são PCDs, equivalendo a aproximadamente 2,9%. Isso mostra que, proporcionalmente, a UFMG tem

quase o dobro da representatividade de pessoas com deficiência em seu quadro funcional. Esse dado sugere que a UFMG pode ter políticas de inclusão mais consolidadas, processos seletivos mais acessíveis ou estratégias mais eficazes de permanência e valorização desses profissionais. A UFABC, por sua vez, ainda pode avançar na adoção de medidas afirmativas para ampliar a participação e inclusão de servidores PCDs na instituição.

Em síntese, a UFABC se destaca por possuir políticas mais desenvolvidas e estruturadas para inclusão, com foco em tecnologias assistivas e adaptações físicas abrangentes, mas ainda enfrenta desafios relacionados à capacitação contínua e à superação de barreiras arquitetônicas e atitudinais. Já a UFMG precisa avançar na formalização de suas políticas de inclusão, adoção de tecnologias assistivas e criação de sistemas de monitoramento para garantir a eficácia de suas ações. Ambas as instituições têm a oportunidade de adotar uma abordagem mais estratégica e integrada para superar suas fragilidades e promover uma inclusão mais efetiva e sustentável.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo analisar a inclusão de servidores com deficiência em universidades federais distribuídas nas cinco regiões do Brasil, destacando avanços, desafios e práticas adotadas. A partir dos dados coletados, percebe-se que, embora todas as instituições estudadas demonstrem algum grau de compromisso com a inclusão, os níveis de desenvolvimento e a efetividade das ações variam significativamente entre elas.

A Universidade Federal do Acre (UFAC) sobressai na implementação prática da acessibilidade física, no uso de tecnologias assistivas e na representatividade proporcional de servidores com deficiência. Por outro lado, a Universidade Federal do Pará (UFPA) avança na institucionalização por meio de políticas formais e na oferta de capacitações para servidores, embora ainda enfrente limitações no monitoramento e na criação de políticas afirmativas voltadas à liderança. Esse panorama revela a importância de uma abordagem mais estratégica e contínua para superar barreiras e promover a inclusão efetiva.

Na região Nordeste, a Universidade Federal da Bahia (UFBA) foca na formação contínua dos servidores, enquanto a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) prioriza o desenvolvimento de núcleos de apoio e a disponibilização de

equipamentos específicos. Ambas reconhecem os desafios financeiros e culturais que limitam a inclusão plena, enfatizando a necessidade de recursos adequados, sensibilização e integração das ações.

No Centro-Oeste, a Universidade Federal de Goiás (UFG) destaca-se pela consolidação de políticas e pela oferta estruturada de recursos tecnológicos e adaptações físicas. Já a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) apresenta maior representatividade de servidores com deficiência e avanços na adaptação dos espaços, apontando para um cenário complementar, em que UFG foca na estruturação e UFMT na inclusão efetiva de seus profissionais.

Na região Sul, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) mostra um cenário mais estruturado e avançado em políticas e práticas de inclusão, ao passo que a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) encontra-se em estágio inicial, sem políticas formalizadas, o que evidencia a urgência de fortalecimento institucional para garantir direitos e promover a equidade.

Na região Sudeste, a Universidade Federal do ABC (UFABC) se destaca por possuir políticas mais desenvolvidas e estruturadas para inclusão, com foco em tecnologias assistivas e adaptações físicas abrangentes, mas ainda enfrenta desafios relacionados à capacitação contínua e à superação de barreiras arquitetônicas e atitudinais. A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), por sua vez, necessita avançar na formalização de suas políticas de inclusão, na adoção de tecnologias assistivas e na criação de sistemas de monitoramento para garantir a eficácia de suas ações. Ambas têm a oportunidade de adotar uma abordagem mais estratégica e integrada para superar suas fragilidades e promover uma inclusão mais efetiva e sustentável.

No geral, os resultados apontam para um quadro heterogêneo, com progressos importantes, mas também com lacunas significativas, sobretudo no monitoramento das políticas e na promoção de lideranças inclusivas. Assim, torna-se imprescindível que as universidades adotem estratégias integradas, com recursos adequados e processos contínuos de avaliação, para assegurar a plena inclusão e participação dos servidores com deficiência em todas as esferas institucionais.

## REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira. **A qualidade de vida no serviço público a partir da percepção de servidores técnico-administrativos com deficiência.** 2021.

Disponível em: <<https://locus.ufv.br/server/api/core/bitstreams/34e5c68b-5e89-479c-9391-f9f095e3522c/content>>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BRASIL. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, 1991.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. Disponível em: <[https://biblioteca.ifrj.edu.br/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=10170&query\\_desc=au%3A%22%20Ferreira%2C%20Aur%3%A9lio%20Buarque%20de%20Holanda%22](https://biblioteca.ifrj.edu.br/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=10170&query_desc=au%3A%22%20Ferreira%2C%20Aur%3%A9lio%20Buarque%20de%20Holanda%22)>. Acesso em: 30 abr.

GARCIA, V. G. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho: Histórico e Contexto Contemporâneo**. 2010. 205 f. Tese (Doutorado) -Curso de Economia, Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2010. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em: 08 de abr. 2025.

GARCIA, V.G. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010> Acesso em 12 abr. 2025.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

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.

MANHÃES, V. S. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 15, n. 57, p. 254–262, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/2784/breve-analise-da-legislacao-das-politicaspublicas-de-empregabilidade-para-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 30 abr. 2025.

PEDUZZI, P. **Lei de Cotas para Deficientes completa hoje 28 anos**. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>>. Acesso em: 08 abr. de 2025

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações &**

**Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545–564, 2009. Disponível em:  
<<https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>>. Acesso em: 30 abr. 2025.

SANTOS JÚNIOR, C. D. G. **Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência nos Concursos Públicos com ênfase no Decreto N° 9.546/2018: promoção da igualdade material ou discriminação?** Trabalho de Conclusão (Bacharel em Direito). Centro Universitário Tabosa de Almeida. Caruaru, 2020.

SILVA, A. G. C.; HELAL, D. H.; Avaliação de Desempenho: um estudo a partir da percepção de pessoas com e sem deficiência. **Revista de Gestão do Unilasalle**. N. 1, v. 7, p. 25-38, 2018.

SOUZA, M. C. C.; SILVA, G.S.; RODRIGUES, L.S. A inclusão da pessoa com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, SP, v. 19, n. 2, p. 444–455, 2022. Disponível em:  
<<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1464>>. Acesso em: 20 abr. 2025.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91, jun. 2011.