

CÁTEDRAS

Cadernos Enap 151

Estratégias Anticapacitistas no Setor Público Brasileiro:

Marco de Conformidade a Partir
das Diretrizes da Organização
das Nações Unidas

• Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth



PROGRAMA
CÁTEDRAS
BRASIL



Estratégias Anticapacitistas no Setor Público Brasileiro:

Marco de Conformidade a Partir das Diretrizes da Organização das Nações Unidas

- Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth

Fundação Escola Nacional de Administração Pública

Presidenta

Betânia Peixoto Lemos

Diretora-Executiva

Danyelle Siqueira Campos Gil Lemos
Barreto

Diretor de Altos Estudos

Alexandre de Ávila Gomide

Diretora de Educação Executiva

Iara Cristina da Silva Alves

Diretor de Desenvolvimento Profissional

Braulio Figueiredo Alves da Silva

Diretora de Inovação

Camila Medeiros

Diretor de Gestão Interna

Lincoln Moreira Jorge Junior

Revisão ortográfica

Adriana Braga
Renata Mourão
Roberto Araújo

Projeto gráfico e editoração eletrônica

Karoline Ilza
Oscar Soler

Ficha catalográfica elaborada pela equipe da Biblioteca Graciliano Ramos da Enap

W489e Wermuth, Maiquel Ângelo Dezordi

Estratégias anticapacitistas no setor público brasileiro:
marco de conformidade a partir das diretrizes da
Organização das Nações Unidas / Maiquel Ângelo Dezordi
Wermuth. -- Brasília: Enap, 2026.

43 p.: il. (Cadernos Enap ; n. 151)

Programa Cátedras Brasil

Inclui bibliografia.

ISSN: 0104-7078

1. Capacitismo. 2. Capacitismo - Setor Público. 3.
Pessoas com Deficiência. 4. Acessibilidade. 5. Inclusão
Social. I. Título.

CDD 362.4041

Bibliotecária: Elda Campos Bezerra - CRB1/1425

Este trabalho está sob a Licença *Creative Commons*

Atribuição: Não Comercial

Compartilha Igual 4.0 Internacional

DOI: 10.21874/cadernos.n151.1



Editorial

Cátedras

O Programa Cátedras Brasil é um programa de fomento de pesquisas da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), coordenado pela Coordenação-Geral de Pesquisa da Diretoria de Altos Estudos (DAE), que busca fomentar o desenvolvimento de pesquisas aplicadas com vistas à construção de novos paradigmas de gestão pública e à reflexão acerca dos desafios de transformação do Estado brasileiro.

Em 2024, lançamos um edital comemorativo dos 10 anos do Programa Cátedras Brasil, no qual selecionamos projetos em 20 (vinte) áreas temáticas, os quais buscam dar respostas aos diferentes desafios de governo e ao fortalecimento das capacidades estatais com vistas à construção de políticas públicas inclusivas e efetivas.

A partir desse edital, buscamos trazer duas inovações no âmbito do programa, quais sejam: i) realização de temáticas de pesquisa ainda não abordadas nos 10 anos de existência do programa – como, por exemplo, a temática racial e a da Inteligência Artificial; ii) construção das pesquisas, desde a elaboração do edital até a publicação final, em contato direto com alguns órgãos de gestão, reforçando a natureza do programa na promoção do diálogo entre a gestão e a academia com vistas à construção de soluções aplicadas e aderentes à realidade do setor público.

Ressaltamos que um dos propósitos do Programa Cátedras Brasil consiste em fomentar o elo entre a academia e a comunidade de praticantes (gestores públicos) com vistas à construção coletiva de soluções para os problemas públicos. Essa iniciativa procura absorver contribuições interdisciplinares e inovadoras nos campos de conhecimento correlatos à gestão, à administração e às políticas públicas com o objetivo de agregar valor às atividades de produção e de disseminação de conhecimento aplicado, de modo a conceber propostas de soluções para problemas políticos, econômicos, ambientais e sociais.

Em síntese, as pesquisas realizadas no contexto do Edital nº 85/2024 do Programa Cátedras Brasil, e apresentadas nesta série de Policy Papers, visam ofertar evidências, caminhos e reflexões para se pensar a melhoria e o fortalecimento da administração pública brasileira com vistas à construção de um país mais inclusivo e socialmente justo.

Desejamos a todos e a todas uma ótima leitura!

ALEXANDRE DE ÁVILA GOMIDE

Diretor de Altos Estudos da Enap

RAFAEL ROCHA VIANA

Coordenador-Geral de Pesquisa

SUMÁRIO

<u>13</u>	1. Introdução
<u>16</u>	2. Diagnóstico
<u>22</u>	3. Anticapacitismo no Setor Público – do que estamos falando?
<u>22</u>	3.1 Modelos de compreensão da deficiência e capacitismo
<u>26</u>	3.2 Arcabouço legislativo
<u>26</u>	3.3 Estratégias anticapacitistas no setor público brasileiro
<u>28</u>	3.3.1 Poder Judiciário: o Conselho Nacional de Justiça e as políticas anticapacitistas
<u>29</u>	3.3.2 Poder Executivo: o Programa “Novo Viver Sem Limite” e seus desafios
<u>34</u>	3.3.3 Poder Legislativo: o anticapacitismo em pauta no Congresso Nacional
<u>36</u>	4. Conclusão e Recomendações
<u>41</u>	Referências

Lista **de figuras**



20

Figura 1. Percentual de servidores do Poder Judiciário segundo tipo de deficiência



21

Figura 2. Reações negativas vivenciadas pelos Servidores do Poder Judiciário



38

Figura 3. Ciclo da inclusão da Pessoa com Deficiência no Setor Público

Lista *de gráficos*



17

Gráfico 1. Pessoas com deficiência no Brasil, segundo o IBGE



18

Gráfico 2. Concluintes do ensino básico obrigatório no Brasil maiores de 25 anos



19

Gráfico 3. Evolução do quantitativo de servidores ativos PcD no serviço público federal (2020-2025)

Lista *de tabelas*



24

Tabela 1. Comparativo entre os modelos de compreensão da deficiência



31

Tabela 2. Análise do “Avulso de Emendas” parlamentares do Congresso Nacional pelo Código 21G1



39

Tabela 3. Os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU

Lista *de quadros*



27

Quadro 1. Categorias da observação participante

MINI-BIO

DO AUTOR

MAIQUEL ÂNGELO DEZORDI WERMUTH

É Doutor em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Realizou estágio pós-doutoral na Universidade de São Paulo (USP). É bolsista de Produtividade do CNPq. Coordena o Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (Cursos de Mestrado e Doutorado) em Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ).

EVIDÊNCIAS PARA A PRÁTICA

- A inclusão das pessoas com deficiência no setor público brasileiro é fundamental para a construção de uma sociedade justa e igualitária que atenda aos parâmetros estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e pelos Tratados e Convenções Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil;
- A existência de leis e decretos não assegura a inclusão das pessoas com deficiência em uma perspectiva concreta-real. A gestão pública deve incorporar a acessibilidade como eixo transversal de planejamento, com recursos, indicadores e responsabilização;
- Dados são fundamentais para embasar decisões estratégicas relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência, de modo que indicadores como nível de escolaridade, permanência e tipo de deficiência são fundamentais para formular políticas públicas realistas e evitar soluções simplistas que não dialogam com a diversidade e complexidade deste público-alvo, considerado sob perspectiva biopsicossocial;
- O capacitismo institucional é um obstáculo silencioso, razão pela qual a mudança cultural é tão importante quanto a adaptação física. Políticas voltadas à sensibilização continuada, à utilização de linguagem inclusiva e à valorização da diversidade devem fazer parte da cultura organizacional do setor público para que mudanças relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência efetivamente ocorram.

SUMÁRIO EXECUTIVO

Este *policy paper* analisa os entraves estruturais e institucionais que impedem a efetiva inclusão de pessoas com deficiência no setor público brasileiro, mesmo diante da existência de legislações específicas sobre o tema e o estabelecimento de cotas obrigatórias – que ainda não se refletem nos dados estatísticos produzidos no país. Busca-se compreender por que, apesar dos avanços normativos internos, bem como da adesão do Brasil à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a presença dessas pessoas nos quadros do funcionalismo público permanece quantitativamente restrita e qualitativamente desigual. O estudo possui um recorte geográfico nacional, com ênfase nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário federais; o recorte temporal cinge-se ao período pós-Constituição de 1988. O texto articula um puzzle que contrapõe a existência formal de direitos com a fragilidade de sua implementação prática, revelando persistentes barreiras atitudinais, orçamentárias e organizacionais para a inclusão das pessoas com deficiência no setor público brasileiro.

Sob o ponto de vista metodológico, o trabalho adota uma abordagem interdisciplinar e empírica, integrando análise documental, revisão normativa e dados estatísticos recentes, como os da PNAD Contínua do IBGE (2023) e do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos do Governo Federal. A análise é guiada pela perspectiva do modelo social e biopsicossocial da deficiência, com base na referida Convenção da ONU, e incorpora o conceito de acessibilidade atitudinal por meio de estratégias anticapacitistas. O texto percorre o histórico de normativas relevantes sobre o assunto, analisando o grau de institucionalização das políticas públicas voltadas à acessibilidade. O estudo também examina entraves como a fragmentação das ações, a rotatividade de gestores, a falta de capacitação em acessibilidade e a ausência de orçamento estruturado. Por fim, são analisadas experiências positivas de políticas públicas, como o Plano Viver sem Limite, cujos resultados demonstram que a acessibilidade é dependente de governança e continuidade, e não apenas de previsão legal.

A inclusão das pessoas com deficiência é um dos temas mais desafiadores para a sociedade brasileira contemporânea. Desde 2009, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova York e seu Protocolo Facultativo (2007), cujas disposições foram incorporadas ao ordenamento nacional pelo Decreto nº 6.949 (Brasil, 2009). Em 2015, foi promulgada a Lei nº 13.146, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015). O arcabouço normativo nacional também conta com a Lei nº 10.098/2000, que estabelece normas gerais para a promoção da acessibilidade (Brasil, 2000).

No que se refere ao serviço público, a Constituição Federal assegura, em seu art. 37, inciso VIII, percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência (Brasil, 1988). Em relação aos concursos federais, a Lei nº 8.112/1990 assegura às pessoas com deficiência a reserva de um percentual de até 20% das vagas oferecidas (Brasil, 1990). O Decreto nº 9.508/2018, fixou o patamar mínimo em 5% das vagas (Brasil, 2018). O Decreto nº 3.298/1999 estabeleceu as deficiências consideradas para efeito de acesso às vagas reservadas (Brasil, 1999); a Lei nº 12.764/2012 equipara a pessoa com espectro autista à pessoa com deficiência (Brasil, 2012).

O que se pode verificar nesse breve recorte normativo é uma grande preocupação com a acessibilidade arquitetônica e a fixação de normas relacionadas ao acesso das pessoas com deficiência às vagas em concursos públicos. Ainda assim, há diversas disposições que indicam uma responsabilidade além da meramente arquitetônica e de acesso, mas que se referem à *permanência* das pessoas com deficiência no serviço público, com integração e dignidade, desde uma perspectiva emancipatória. Trata-se da concretização da acessibilidade *atitudinal* (Sassaki, 2009), categoria que ocupa espaço central neste estudo.

No campo internacional, a Convenção nº 159 da OIT, no art. 4º, consagra o princípio da igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência, salientando que medidas positivas especiais que visem garantir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento não deverão ser consideradas discriminatórias (OIT, 1983). A Lei Brasileira de Inclusão dispõe que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades” (Brasil, 2015). A Lei nº 10.098/2000 evidencia uma preocupação com as estruturas

¹ Agradecemos aos pareceristas Verônica Paulino Cruz e Sérgio Prudente pela disponibilidade e pela qualidade das contribuições dispensadas para esta pesquisa.

adequadas, indicando, no art. 24, a necessidade de campanhas educativas voltadas à população em geral para conscientização quanto à inclusão das pessoas com deficiência (Brasil, 2000).

Essas disposições se coadunam com a ideia de que a deficiência é um conceito biopsicossocial, resultante da relação das pessoas com deficiência com as barreiras de atitudes e ao ambiente da participação que lhes é viabilizado na sociedade em igualdade de oportunidades. Esse é o conceito adotado pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2009; 2015).

Diante desse cenário, pensar a construção de um ambiente inclusivo no setor público é condição de possibilidade para garantir às pessoas com deficiência acesso e permanência ao mundo do trabalho. Isso requer, para além das políticas de cotas e da acessibilidade arquitetônica, a acessibilidade *atitudinal*, a qual, no âmbito laboral, requer, para a sua efetivação, a eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como fruto de programas e práticas de sensibilização e conscientização dos demais trabalhadores visando eliminar preconceitos e fortalecer a inclusão social conjunta, para que todos aprendam a evitar comportamentos discriminatórios (Sassaki, 2009).

Compreende-se como fundamental reforçar a dimensão *atitudinal* da acessibilidade para que as pessoas com deficiência, efetivamente, sejam incluídas no espaço de trabalho no setor público brasileiro. Isso requer, para além das regulações antidiscriminatórias, o emprego de tecnologias assistivas e, fundamentalmente, a criação de uma *cultura inclusiva* e de acolhimento da diversidade no setor público.

Nesse contexto, um importante contributo à discussão pode ser encontrado nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, os quais oferecem um padrão bastante confiável para que Estados e empresas minimizem o risco de impactos adversos sobre os direitos humanos em suas operações e relações comerciais, e são explicitamente referenciados, também, na Agenda 2030. Esses princípios requerem: a) a adoção de um compromisso político com o tema, documentado e acessível ao público interno e externo; b) realização de processos de auditoria (*due diligence*) em matéria de Direitos Humanos, de modo a identificar, prevenir, mitigar e avaliar impactos sobre estes direitos; c) implementação de processos para permitir reparações em situações nas quais se identifica que houve dano ou contribuição para geração de dano relacionado aos Direitos Humanos, a fim de providenciar ou cooperar para a reparação por meio de processos legítimos (ONU, 2018). Da mesma forma, salienta-se que as pessoas com deficiência são especificamente mencionadas em onze oportunidades ao longo das metas e/ou indicadores dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU (ODS nº 4, 8, 10, 11 e 17) (ONU, 2015).

Este estudo buscou averiguar, diante do arcabouço normativo delineado, quais têm sido as estratégias mais utilizadas no âmbito do setor público brasileiro para viabilizar o acesso e condições de trabalho

para pessoas com deficiência e qual o seu impacto e abrangência, avaliando como, para além do acesso às vagas e espaços de trabalho (política de cotas e acessibilidade arquitetônica), estão sendo disseminados os recursos de acessibilidade comunicacional, informacional e tecnologias assistivas. Procurou-se, também, averiguar quais são as maiores dificuldades e desafios para a adoção das estratégias anticapacitistas, comprometidas com a dimensão atitudinal da acessibilidade e como essas estratégias podem ser aprimoradas a partir dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

A pesquisa realizada busca contribuir para construção e implementação de estratégias anticapacitistas no setor público, que favoreçam o estabelecimento de um ambiente de trabalho inclusivo para as pessoas com deficiência, em atendimento às diretrizes nacionais e internacionais sobre o tema. Especificamente, empreendeu-se um mapeamento a respeito da presença das pessoas com deficiência no setor público brasileiro, seguido de um levantamento das políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência já implementadas ou em fase de implementação no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Na sequência, a partir do entrecruzamento dos dados levantados, procurou-se mensurar a efetividade das políticas já implementadas e as fragilidades remanescentes, de modo a corrigir esses aspectos nas políticas em fase de implementação e na prospecção de novas políticas anticapacitistas no setor público com foco na inclusão da diversidade humana.

A pesquisa envolveu análise quantitativa e qualitativa. Inicialmente, realizou-se um mapeamento quantitativo, a partir de dados secundários, quanto à presença das pessoas com deficiência no setor público brasileiro e às políticas públicas de inclusão dessas pessoas já implementadas ou em fase de implementação no setor público, identificando sua abrangência e impacto.

Em sua vertente qualitativa, o estudo promoveu o entrecruzamento dos dados levantados na etapa quantitativa, a fim de avaliar, sob a perspectiva da acessibilidade atitudinal, a efetividade das políticas já implementadas e as fragilidades remanescentes. Para tanto, foram também realizadas visitas *in loco* a setores e órgãos estratégicos no âmbito dos Três Poderes do Governo Federal (Conselho Nacional de Justiça, Senado Federal e Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania) para coleta de dados, mediante observação participante – alicerçada em estudos já desenvolvidos, no Brasil, por Cavedon (1999), Rossi e Silveira (1999) e Mascarenhas (2002). Essa observação permitiu uma melhor compreensão de aspectos resultantes de conhecimentos tácitos, assim como de pontos de vista informais que não são explicitados em entrevistas e tampouco em questionários (Abib; Hoppen; Hayashi Jr, 2013, p. 611). Conversar com os atores da pesquisa em momentos informais representou em uma rica fonte de informações, permitindo afinar as percepções do pesquisador com as dos atores envolvidos.

2

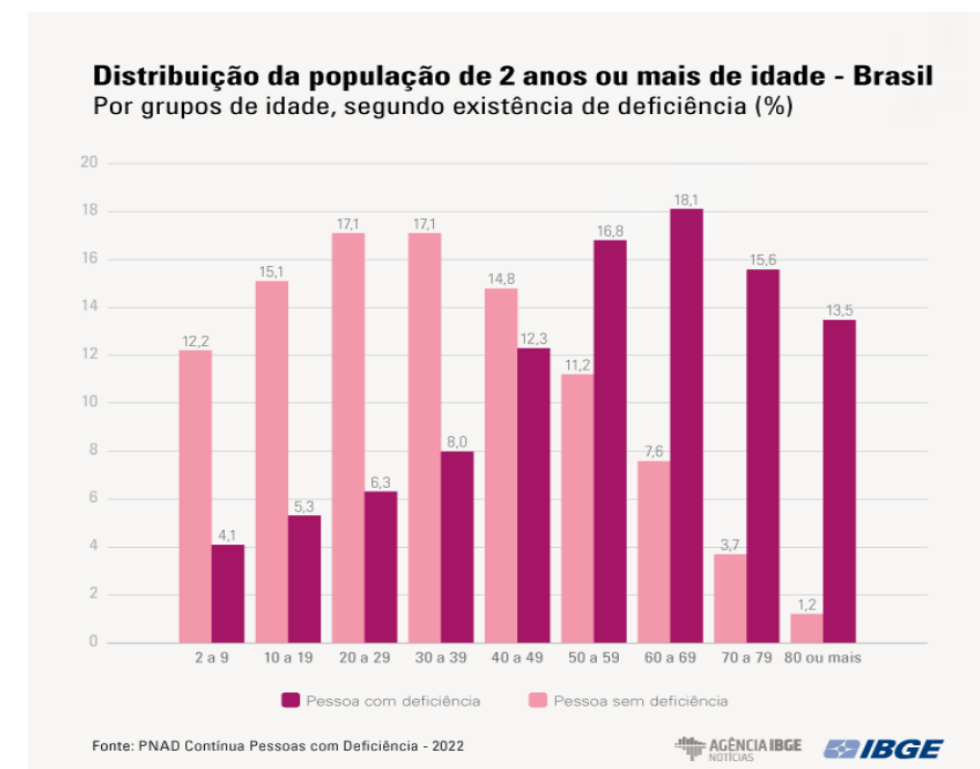
Diagnóstico

Conhecer dados estatísticos sobre o acesso das pessoas com deficiência ao ensino superior afigura-se fundamental no contexto deste estudo. Isso porque esses dados são, ao mesmo tempo, indicadores de acesso a oportunidades, de avaliação de políticas públicas de inclusão e ferramentas para o planejamento de políticas para correção de desigualdades. Com efeito, o ingresso e a conclusão do ensino superior são pré-requisitos para muitos cargos no setor público – notadamente para os cargos de gestão ou que exigem concursos de nível técnico e superior. Há, portanto, uma relação direta entre a baixa participação de pessoas com deficiência no ensino superior e sua sub-representação nos quadros do setor público. Essa sub-representação, por sua vez, pode ser fruto não da discriminação direta, mas de desigualdades estruturais que afetam a formação das pessoas com deficiência.

Começando por esse ponto, as informações do IBGE (2023) indicam que as “pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda”. O IBGE estima que existem, atualmente, no Brasil, 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais com deficiência, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária – de acordo com o módulo *Pessoas com deficiência*, da PNAD Contínua 2022² (Gráfico 1).

² Salienta-se que, metodologicamente, o IBGE utiliza um questionário que busca “levantar as dificuldades na realização dos mais diversos tipos de atividades funcionais”, o qual contempla “quatro categorias de resposta que vão de ‘Não tem dificuldade’ a ‘Tem, não consegue de modo algum’”. A partir de sua aplicação, “a identificação das pessoas com deficiência é estabelecida por aquelas que responderam ter muita dificuldade ou não conseguir de modo algum” (IBGE, 2023).

Gráfico 1. Pessoas com deficiência no Brasil, segundo o IBGE



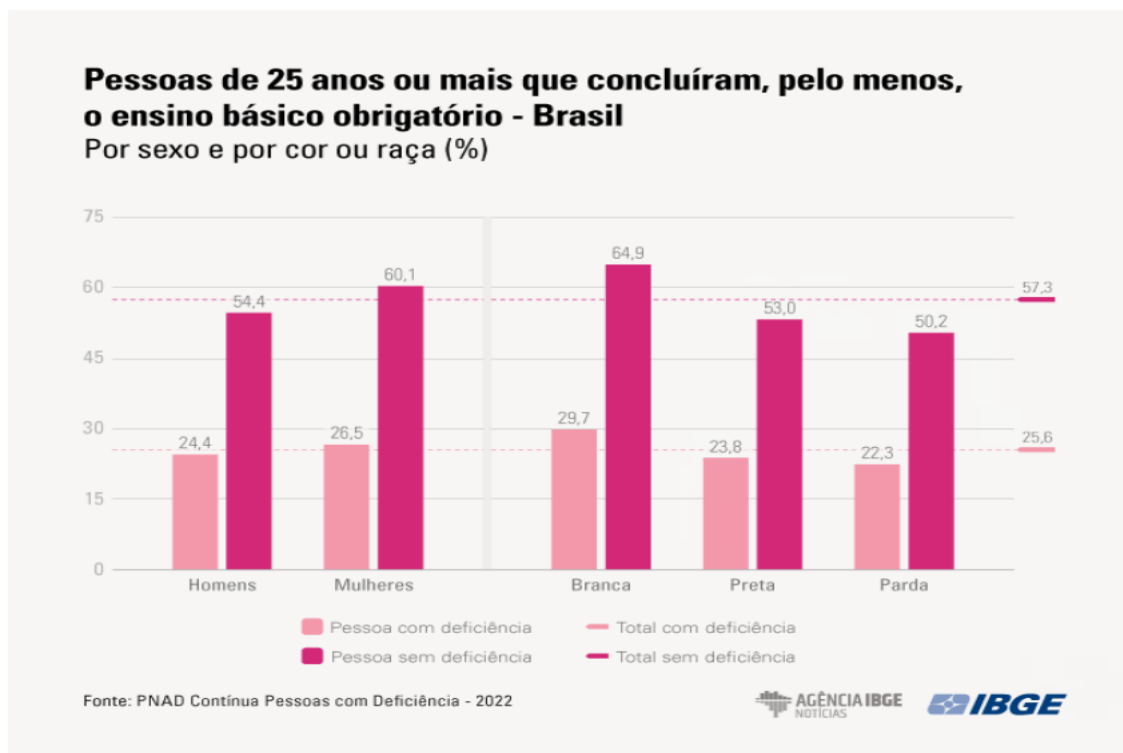
Fonte: IBGE (2023)

No que tange ao perfil da população com deficiência no Brasil, o IBGE (2023) constatou que um quadro predominantemente feminino (10,0%) em relação ao masculino (7,7%) e ligeiramente maior nas pessoas da cor preta (9,5%), contra 8,9% entre pardos e 8,7% entre brancos. Quanto à distribuição das pessoas com deficiência no território nacional, o Nordeste, com 5,8 milhões de pessoas nessa condição, foi a região de maior percentual (10,3%), seguido pelo Sul (8,8%), Centro-Oeste (8,6%), Norte (8,4%) e Sudeste (8,2%).

A pesquisa do IBGE (2023) também revelou que o percentual de pessoas com deficiência cresce com a idade. Em 2022, 47,2% das pessoas com deficiência tinham 60 anos ou mais. Entre as pessoas sem deficiência, o grupo etário representou 12,5%.

A educação das pessoas com deficiência e, conseqüentemente, o seu acesso a cargos no setor público federal, são questões consideravelmente afetadas por esta condição. O IBGE (2023) destaca que somente uma em cada quatro pessoas com deficiência concluiu o ensino básico obrigatório. A taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto para as pessoas sem deficiência foi de 4,1%. A taxa mais alta de analfabetismo, 31,2%, evidencia-se no Nordeste; a mais baixa, 12,7%, no Sul (Gráfico 2).

Gráfico 2. Concluintes do ensino básico obrigatório no Brasil maiores de 25 anos



Fonte: IBGE (2023)

Ainda de acordo com a pesquisa do IBGE (2023), “a maior parte das pessoas de 25 anos ou mais com deficiência não completaram a educação básica”, “63,3% eram sem instrução ou com o fundamental incompleto e 11,1% tinham o fundamental completo ou médio incompleto”. No que se refere às pessoas sem deficiência, esses percentuais foram, respectivamente, de 29,9% e 12,8%. Por fim, o IBGE constatou que, “enquanto apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o ensino médio, mais da metade das pessoas sem deficiência (57,3%) tinham esse nível de instrução”. A proporção de pessoas com nível superior foi de 7,0% para as pessoas com deficiência e 20,9% para aquelas sem deficiência.

No que diz respeito ao ensino superior, segundo o IBGE, “menos de 15% dos jovens de 18 a 24 anos com deficiência cursaram o nível superior”:

A taxa de escolarização foi menor entre as pessoas com deficiência em todos os grupos etários. Das crianças de 6 a 14 anos com deficiência, 95,1% frequentavam escola, abaixo dos 99,4% das sem deficiência. Entre os jovens de 15 a 17 anos, para os que tinham deficiência, a escolarização foi de 84,6%, frente a 93,0% entre os sem deficiência. Para o grupo de 18 a 24 anos, a taxa foi de 24,3% e 31,8% para as pessoas com e sem deficiência, respectivamente.

A desigualdade é ainda maior quando se acrescenta a questão do atraso escolar, observada por meio da taxa de frequência líquida ajustada, que considera a adequação idade-etapa de ensino. Para o grupo 6 a 14 anos com deficiência, 89,3% frequentavam o Ensino Fundamental, contra 93,9% entre os sem

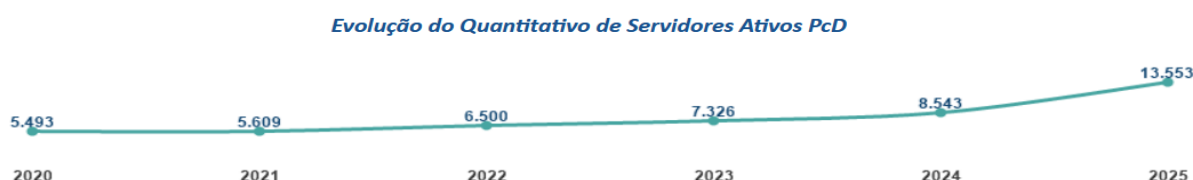
deficiência. Pouco mais da metade (54,4%) dos jovens de 15 a 17 anos com deficiência frequentavam o Ensino Médio, frente 70,3% dos jovens sem deficiência. No grupo de 18 a 24 anos, 14,3% dos jovens com deficiência estavam no Ensino Superior, contra 25,5% dos sem deficiência (IBGE, 2023).

O número de matrículas de alunos com deficiência no ensino superior no Brasil, segundo o Censo da Educação Superior de 2023, é de 92.756. De acordo com o relatório, os três tipos de declaração mais comuns são deficiência física (36,2%), baixa visão (22,9%) e deficiência intelectual (10,0%) (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2024, p. 28).

No entanto, como alerta Yngaunis (2023), quando se trabalha com estatísticas relacionadas a pessoas com deficiência, deve-se sempre reconhecer a dificuldade ínsita à coleta de dados que, nesses casos, começa na própria classificação dos tipos de deficiência, passando pela dificuldade de compreensão de laudos médicos³.

Quanto à presença de pessoas com deficiência no setor público federal, o Painel Estatístico de Pessoal (PEP), mantido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, registra, atualmente, 13.553 servidores, o que equivale a 2,38% do número total de servidores do Governo Federal (Brasil, 2025). O PEP também aponta para uma curva ascendente, nos últimos cinco anos, no que se refere ao acesso das pessoas com deficiência ao serviço público federal (Gráfico 3). Mesmo assim, evidencia-se que o percentual de cumprimento da lei de cotas segue muito baixo.

Gráfico 3. Evolução do quantitativo de servidores ativos PcD no serviço público federal (2020-2025)



Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (Brasil, 2025).

Especificamente no contexto do Poder Judiciário brasileiro, também pôde-se observar a carência de inserção de pessoas com deficiência. A Resolução CNJ nº 401 (2021), de 16 de junho de 2021, dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, além de regulamentar o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Nesses termos, destacam-se na normativa os aspectos

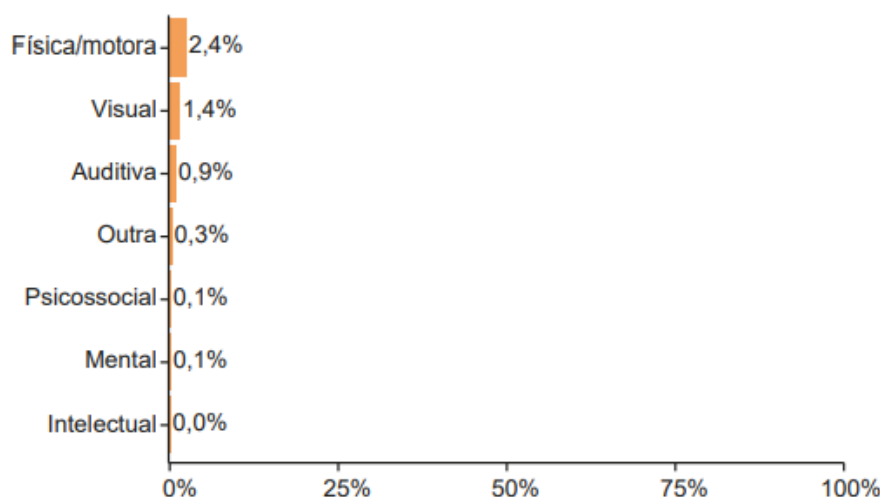
³ Sobre o tema, cumpre destacar que a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira da Inclusão) dispõe que a avaliação da deficiência seja biopsicossocial, considerando, portanto, fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, de modo que o laudo médico, *per se*, não se mostra suficiente para classificar uma deficiência (Brasil, 2015). É, pois, fundamental reconhecer que os fatores ambientais e sociais também são determinantes nas limitações geradas pelas barreiras com as quais a pessoa com deficiência se depara no seu cotidiano (Yngaunis, 2023).

conceituais, estruturais e de serviços para a adaptação razoável das pessoas com deficiência, bem como inclusão e acompanhamento da pessoa com deficiência nos órgãos do Judiciário (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Conforme o Relatório do 2º Censo do Poder Judiciário, apenas 2,8% dos cargos de magistrados são ocupados por pessoas com deficiência (Conselho Nacional de Justiça, 2024). Essa proporção foge ao escopo da Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990), a qual estabelece que até 20% das vagas devem ser oferecidas em concursos federais para as pessoas com deficiência. A sub-representação de magistrados com deficiência evidencia a desproporção com a quantidade de pessoas com deficiência no Brasil.

Já o índice de servidores públicos do Poder Judiciário com deficiência é de 5,2%, seguindo a desproporção de pessoas com deficiência na população brasileira. As condições são distribuídas da seguinte forma entre os servidores (Figura 1):

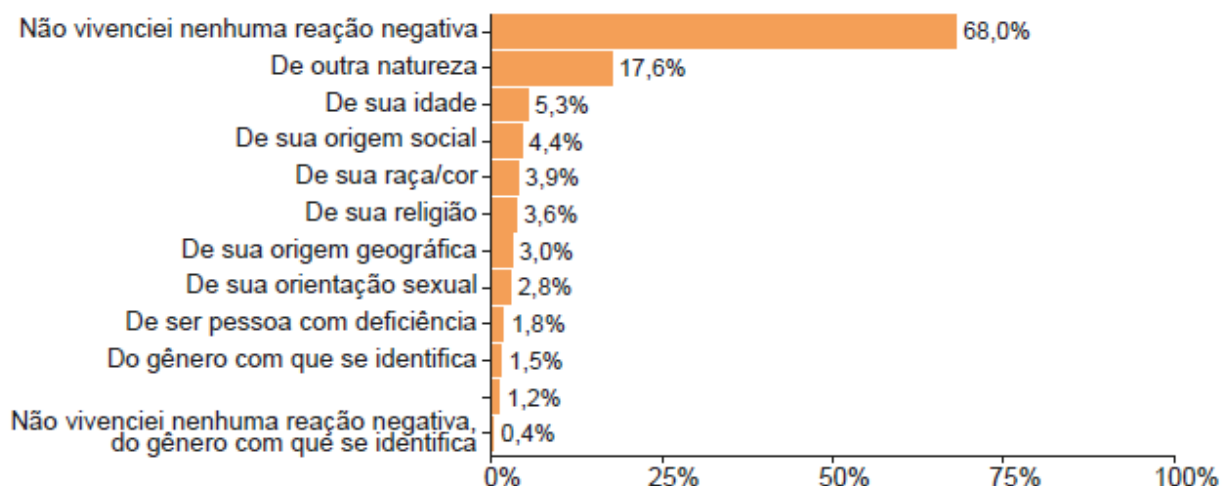
Figura 1. Percentual de servidores do Poder Judiciário segundo tipo de deficiência



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2024, p. 83)

Outro dado relevante do Relatório é que 1,8% dos servidores destacaram que vivenciaram reações negativas em virtude de serem pessoas com deficiência (Figura 2):

Figura 2. Reações negativas vivenciadas pelos Servidores do Poder Judiciário



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2024, p. 121)

Os dados quantitativos aqui apresentados, portanto, foram fundamentais para um diagnóstico inicial a respeito da inserção das pessoas com deficiência no setor público nacional. Cotejando os dados da inclusão das pessoas com deficiência no ensino superior com a sua inserção no setor público, é possível afirmar que, do mesmo modo que a exclusão de um sistema social leva à exclusão em outro, a inclusão num sistema também favorece a inclusão em outro. Nesse sentido, é possível observar uma correlação monotônica positiva entre as variáveis estudadas.

3

Anticapacitismo no Setor Público – do que estamos falando?

Serão apresentadas, neste tópico, considerações referentes ao anticapacitismo no setor público nacional, relacionando o levantamento legislativo realizado sobre o tema com aspectos conceituais da temática da inclusão das pessoas com deficiência no setor público e com os resultados da observação participante realizada no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e do Senado Federal.

3.1 Modelos de compreensão da deficiência e capacitismo

O tratamento dispensado socialmente às pessoas com deficiência passou por diversas mudanças ao longo do tempo, refletindo mudanças culturais e a influência da linguagem na forma de percepção do mundo. Os modelos de compreensão da deficiência historicamente observados são: modelo da exclusão, modelo biomédico, modelo social e modelo biopsicossocial.

O *modelo de exclusão da deficiência*, como a terminologia indica, é pautado pela ideia da exclusão das pessoas com deficiência da sociedade. Esse modelo remonta às sociedades antigas e suas práticas eugênicas. Contemporaneamente, consolidou-se o entendimento de que a exclusão afeta a dignidade humana e o desenvolvimento de uma sociedade diversa e inclusiva (Chaves, 2024).

O modelo biomédico da deficiência compreende-a como uma condição centrada no corpo individual, situada no campo das ciências médicas. Nesse paradigma, a deficiência é interpretada como uma doença, disfunção ou anormalidade, resultante de uma lesão orgânica, o que desloca o foco para a correção ou cura do corpo “defeituoso”. Como destaca Diniz (2007), esse modelo individualiza a deficiência, desconsiderando fatores sociais e estruturais, o que desresponsabiliza o Estado, a sociedade e, até mesmo, a família em relação à inclusão ou aos direitos das pessoas com deficiência. Tal perspectiva contribui para a formação de estigmas, conforme Goffman (2017), ao associar a deficiência a uma falha pessoal. Esse processo de redução da deficiência a um quadro patológico é conhecido como patologização, o que reforça a ideia equivocada de que pessoas com deficiência são essencialmente doentes, exigindo tratamento médico e não transformações sociais.

Nas décadas de 1960 e 1970, especialmente no Reino Unido e nos Estados Unidos, emergiu o modelo social da deficiência, em oposição ao paradigma biomédico dominante. Esse modelo propõe que a

deficiência não reside na condição corporal em si, mas nas barreiras sociais, arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais que impedem a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade. A deficiência, portanto, é entendida como um produto da inacessibilidade do ambiente e da organização social. A partir dessa concepção crítica, ganha destaque o conceito de capacitismo, entendido como o sistema de opressão que valoriza determinados corpos e habilidades em detrimento de outros. Segundo Mello (2016), o capacitismo se manifesta tanto na subestimação das capacidades das pessoas com deficiência quanto na sua hipervalorização - como quando há aclamação excessiva por realizações cotidianas. Também se expressa em atitudes assistencialistas ou marcadas por piedade, que reforçam estereótipos de inferioridade e dependência.

O modelo biopsicossocial da deficiência representa uma superação dos paradigmas biomédico e social isolados, ao integrar múltiplas dimensões da experiência da deficiência. Nesse modelo, a deficiência é compreendida como um fenômeno contextual e relacional, resultante da interação entre condições de saúde e fatores pessoais e ambientais. Isso significa que a deficiência pode se manifestar de forma temporária, permanente, progressiva, regressiva, intermitente ou contínua, conforme a situação vivida por cada pessoa. Esse entendimento fundamenta a criação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), publicada pela Organização Mundial da Saúde (2004). Diferentemente da Classificação Internacional de Doenças (CID), que foca no diagnóstico clínico (Organização Pan-Americana da Saúde, 2024), a CIF adota uma abordagem multidimensional e funcional, é o primeiro documento internacional a incorporar formalmente o modelo biopsicossocial. Essa abordagem reconhece tanto os aspectos individuais e subjetivos da deficiência quanto os elementos sociais e estruturais que impactam a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade.

Em esforço de síntese, pode-se observar a tabela seguinte para contornar melhor as diferenças entre os modelos médico, social e biopsicossocial da deficiência:

Tabela 1. Comparativo entre os modelos de compreensão da deficiência

Modelo Médico	Modelo Social	Modelo Biopsicossocial
A deficiência resulta de uma lesão ou condição orgânica.	A deficiência é causada pela opressão e pelas barreiras impostas pela sociedade.	A deficiência resulta da interação entre impedimentos individuais e barreiras ambientais e sociais.
A deficiência é entendida como doença ou disfunção.	A deficiência é consequência da exclusão e da marginalização social.	A deficiência é uma experiência complexa e contextual, que envolve múltiplas dimensões.
A deficiência pertence ao domínio médico e técnico.	A deficiência pertence à vivência e à luta das próprias pessoas com deficiência.	A deficiência envolve a participação de diversos atores sociais (pessoa, sociedade, Estado).
Questão de saúde e reabilitação.	Questão de justiça social e igualdade de oportunidades.	Questão de direitos humanos e de cidadania plena.
A deficiência é vista como anormalidade.	Critica-se a normalidade como parâmetro universal.	Reforça-se a crítica à padronização dos corpos e ao conceito de normalidade.
Paradigma da integração (adaptação do indivíduo à sociedade).	Paradigma da inclusão (adaptação da sociedade ao indivíduo).	Paradigma da inclusão com foco na diversidade e na participação.
Relação linear entre lesão, deficiência e desvantagem social.	Relação causal entre opressão social, barreiras e desvantagem.	Relação complexa entre condição individual, fatores contextuais e desigualdade.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Após a análise dos diferentes modelos de deficiência, que refletem uma visão de mundo, torna-se possível compreender de modo mais assertivo o que significa o *capacitismo*. Nos termos do “Glossário de termos relacionados à acessibilidade e deficiência” da Câmara dos Deputados (2025, n. p.), o capacitismo designa:

[...] ato de discriminação, preconceito ou opressão contra pessoa com deficiência. É barreira atitudinal. Em geral, ocorre quando alguém considera uma pessoa incapaz, por conta de diferenças e impedimentos corporais. O capacitismo está focalizado nas supostas ‘capacidades das pessoas sem deficiência’ como referência para mostrar as supostas ‘limitações das pessoas com deficiência’. No capacitismo, a ênfase é colocada nas supostas ‘pessoas capazes’, as quais constituem a maioria da população e são supostamente consideradas ‘normais’.

Na concepção de Campbell (2001, p. 44), o capacitismo reproduz crenças, processos e práticas que normatizam certo padrão corporal como perfeito, sem considerar a corporeidade de todas as pessoas. Trata-se, portanto, de “uma rede de crenças, processos e práticas que produz um determinado tipo de corpo (o padrão corporal) que é projetado como perfeito, típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano”, o que faz com que a deficiência seja, então, “moldada como um estado diminuído de ser humano”.

A expressão ganha contorno legal, pela primeira vez, no Brasil, com a edição do Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023, que institui o “Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Viver sem Limite”. Nos termos do parágrafo único do art. 2º deste Decreto, entende-se por capacitismo:

[...] qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou o efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, pelas pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, nos termos do Artigo 2 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (Brasil, 2023, n. 222-B p.5).

No ano de 2024, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania publicou a Cartilha “Combata o Capacitismo”. Esse documento, pode ser acessado pelo link https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/Guia_Capacitismo_03_11_23.pdf, apresenta conceitos e instrumentos fundamentais para o enfrentamento ao capacitismo, a seguir, apresenta conceitos e instrumentos fundamentais para o enfrentamento ao capacitismo:

No âmbito do setor público, o capacitismo institucional, de acordo com a Cartilha em comento, pode ser definido como “uma forma de discriminação que se manifesta pela reprodução de discursos que reforçam concepções de passividade, de opressão, de invisibilização” (Brasil, 2024). Como resultado, o capacitismo institucional implica exclusão e sofrimento, podendo se manifestar de diversas formas, como: a) falta de interesse em estudar as condições desiguais e desumanas impostas às pessoas com deficiência; b) falta de acessibilidade dos conteúdos informacionais produzidos; c) exclusão das pessoas com deficiência como beneficiárias das ações universais; d) pressuposição da incapacidade; e) reprodução de mitos e estigmas; f) ausência de práticas que contemplem a diversidade humana; g) não reconhecimento das características e necessidades das pessoas com deficiência.

Como se pode evidenciar, portanto, o anticapacitismo é noção que se encontra diretamente relacionada ao modelo biopsicossocial da deficiência, encampado pela legislação nacional contemporânea sobre o tema, já indicada na introdução deste estudo e compilada na seção subsequente.

3.2 Arcabouço legislativo

A inclusão das pessoas com deficiência é tema que está presente em inúmeros textos normativos nacionais e internacionais. É fundamental compreender a grande influência que o direito internacional dos Direitos Humanos – consolidados em Tratados Internacionais – exerceu sobre o direito doméstico brasileiro em relação ao tema, a partir de sua eclosão na comunidade internacional, em meados da década de 1980.

Diante dos limites deste trabalho, esses textos normativos não serão apresentados de modo minudente no corpo deste estudo. No entanto, considerando que o levantamento realizado no decorrer dessa pesquisa foi fundamental para compreender essa evolução legislativa, apresenta-se, a seguir, o banco de dados contendo os principais marcos normativos disponibilizado pelo autor⁴, compilando todos os textos legais produzidos sobre a temática da inclusão das pessoas com deficiência, organizados por décadas (1980, 1990, 2000, 2010, 2020)

3.3 Estratégias anticapacitistas no setor público brasileiro

Neste tópico, o estudo apresentará resultado da pesquisa qualitativa realizada junto aos Três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) relacionadas aos limites e desafios das políticas anticapacitistas já implementadas e/ou em etapa de implantação. Esses resultados são fruto da etapa de observação participante realizada entre a última semana de janeiro e a primeira semana de fevereiro de 2025 em Brasília-DF, junto ao Senado Federal, ao Conselho Nacional de Justiça e à Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

A observação participante consiste em um método por meio do qual o pesquisador, na condição de observador, “participa do dia a dia das pessoas que estão sendo estudadas”, seja abertamente ou secretamente, “observando como as coisas acontecem, ouvindo o que é dito e questionado pelas pessoas durante um período de tempo” (Becker; Geer, 1969, p. 322). Nesse contexto, torna-se possível, simultaneamente, “a análise de documentos, a entrevista de informantes, a participação, a observação direta, e a introspecção” (Denzin, 1989, p. 157-158). Salienta-se que, neste estudo, adotou-se a observação participante ativa, segundo a classificação de Adler e Adler (1987), sintetizada no Quadro 1.

⁴ O banco de dados está disponibilizado no <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1SFVp1v4aKR4fnWYo7Q5IWxAgsxN-9ZRmQ>

Quadro 1. Categorias da observação participante

Tipo de Observação	Principais Características	Vantagens	Desvantagens
Observação Periférica	Reflete uma posição mais marginal e menos comprometida do pesquisador. Envolve contato diário ou quase diário com informantes-chave. O observador possui um papel pouco ativo.	Facilidade em se manter neutro frente a coleta de campo.	Dificuldade em obter a confiança e sua inserção no grupo pesquisado.
Observação Ativa	O observador assume um papel mais central e principalmente funcional no grupo.	Mais facilidade na aceitação do observador e na obtenção da confiança por parte do grupo.	Por estar imerso no grupo, buscando uma auto-reflexão, recomenda-se retiradas periódicas do pesquisador do seu campo.
Observação Completa	Divide-se em duas categorias: de oportunidades (caso o pesquisador já faz parte do grupo) ou por conversão (quando ele se torna parte efetiva do grupo).	Acesso irrestrito ao ambiente pesquisado com possibilidade de coleta completa de informações e detalhes.	Viés de observação oriundo da vivência de longo período no campo.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Adler e Adler (1987)

Essa metodologia permitiu, mediante a interlocução direta do pesquisador com o corpo técnico dos gabinetes: a) de uma Senadora com atuação na pauta da inclusão no Congresso Nacional; b) de um Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça responsável pela pauta da inclusão das pessoas com deficiência no contexto do Poder Judiciário; c) dos servidores da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania responsáveis pela execução do “Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite”, uma melhor compreensão de aspectos resultantes de conhecimentos tácitos, assim como de pontos de vista informais que não são explicitados em entrevistas e tampouco em questionários. Conversar com os atores da pesquisa em momentos informais consistiu, para este estudo, uma rica fonte de informações, permitindo afinar as percepções do pesquisador com as dos atores envolvidos em importantes espaços do setor público com atuação no campo da promoção dos direitos das pessoas com deficiência.

Para garantir o anonimato de todas as pessoas que participaram desta etapa da pesquisa, optou-se pelo emprego de uma ferramenta de análise qualitativa (*Meet Pulp*⁵), projetada para auxiliar na transcrição, resumo e codificação de entrevistas e outros dados qualitativos. Os momentos de conversas informais do pesquisador com os corpos técnicos dos gabinetes referidos foram gravados com autorização dos interlocutores e analisados, posteriormente, com auxílio desta ferramenta.

⁵ Ferramenta disponível em: <https://meetpulp.com/pt>. Acesso em: 29 abr. 2025.

3.3.1 Poder Judiciário: o Conselho Nacional de Justiça e as políticas anticapacitistas

Na observação empreendida junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi possível constatar que o órgão possui um Comitê de Direitos das Pessoas com Deficiência, que busca implementar políticas de acessibilidade e inclusão no Poder Judiciário nacional. O comitê trabalha na criação de uma política nacional unificada, atualizando resoluções existentes para alinhar-se ao modelo biopsicossocial, considerando que, segundo a concepção do corpo técnico entrevistado, as Resoluções atuais do CNJ sobre o tema ainda seguem o modelo médico.

Ratificando os dados quantitativos já apresentados na seção 2 deste estudo relacionados à inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do Poder Judiciário nacional, foi possível observar que o CNJ enfrenta desafios na implementação do modelo biopsicossocial e na continuidade das políticas devido, principalmente, à rotatividade de Conselheiros. Foram reportados, também, desafios na acessibilidade arquitetônica em alguns tribunais, especialmente em cidades do interior do Brasil.

Por outro lado, ficou evidenciada a existência de uma colaboração positiva entre o CNJ, a academia e outras instituições para o desenvolvimento de pesquisas e políticas na área, com destaque para: a) a existência de um painel de controle das políticas públicas para monitorar a sua implementação; b) a realização de eventos e premiações sobre o tema da acessibilidade e inclusão; c) a realização de reuniões mensais do Comitê de Direitos das Pessoas com Deficiência abertas ao público; e d) alguns esforços em nível de desenvolvimento tecnológico para tornar documentos e sistemas mais acessíveis às pessoas com deficiência.

Na observação realizada foi possível constatar que o Comitê Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência do CNJ possui uma composição diversa e inclusiva, que contempla, além de membros do Poder Judiciário, pessoas da academia e representantes da sociedade civil, a exemplo da Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, evidenciando uma articulação com o Poder Executivo, por meio do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE)⁶.

Essa composição multifacetada do comitê, com a inclusão de membros de diferentes setores, incluindo representantes de pessoas com deficiência e organizações relacionadas, sugere um esforço para abordar as questões de acessibilidade e inclusão de maneira ampla e representativa, refletindo uma abordagem participativa na formulação e implementação de políticas públicas no âmbito do Poder Judiciário para pessoas com deficiência.

⁶ Maiores informações sobre o CONADE podem ser acessadas em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/conade>. Acesso em: 29 abr. 2025.

Foram abordadas, também, algumas iniciativas do CNJ relacionadas ao combate ao capacitismo no Poder Judiciário. Uma dessas iniciativas mencionadas é a campanha anticapacitista realizada em conjunto com o Supremo Tribunal Federal (STF), a qual teve um impacto significativo nas redes sociais e foi descrita como bastante interessante. A ideia para a campanha foi trazida por um advogado, presidente de uma comissão especializada da OAB do Ceará, que propôs a ideia, a qual foi adaptada e implementada⁷.

Outro ponto abordado é a ênfase na necessidade de uma inclusão efetiva que vá além de simplesmente agrupar servidores com deficiência em um local específico, prática ainda comum e criticada pela abordagem. Em conversas com o corpo técnico do CNJ que atua em interlocução direta com o Comitê Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência foi enfatizada a importância de estratégias relacionadas à acessibilidade e inclusão, reconhecendo que a inclusão deve ser genuína e não apenas simbólica.

Além disso, foi mencionado o esforço para unificar duas resoluções existentes sobre condições de trabalho e acessibilidade das pessoas com deficiência em um único texto, visando ampliar e implementar políticas de acessibilidade e inclusão de forma mais efetiva e baseada no modelo biopsicossocial. Nesse sentido, foi possível aferir que o corpo técnico que participou deste estudo parece ter uma visão crítica em relação às atuais resoluções do CNJ sobre inclusão de pessoas com deficiência, indicando que elas estão alinhadas com o modelo médico, em vez do modelo biopsicossocial, o qual é considerado mais atual e abrangente, focando não apenas nos aspectos médicos da deficiência, mas também nos sociais e psicológicos. Nesse sentido, em mais de uma oportunidade foi expressa a necessidade de atualização e integração dessas resoluções para refletir melhor o modelo biopsicossocial, indicando que há um trabalho em andamento para desenvolver uma resolução que aborde esses aspectos de forma mais holística e eficaz.

3.3.2 Poder Executivo: o Programa “Novo Viver Sem Limite” e seus desafios

No âmbito da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (SNDPD), do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a observação participante e os diálogos com o corpo técnico com atuação no órgão abordaram o programa “Viver Sem Limite”, destacando diferenças entre a primeira e a atual edição. Discutiu-se o impacto do patrocínio político, a institucionalização de políticas e os desafios na sua implementação, com ênfase na importância da avaliação biopsicossocial da deficiência e seu impacto econômico, com ênfase na falta de um orçamento específico para as políticas voltadas às pessoas com deficiência.

⁷ Detalhes da referida campanha podem ser acessados em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-e-stf-lancam-campanha-de-combate-ao-capacitismo-o-que-voce-tem-a-ver-com-isso/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

Durante a interlocução com o corpo técnico da SNDPD, em mais de uma oportunidade, foi possível estabelecer uma comparação entre a primeira e a segunda edição do Plano Viver Sem Limite, e são destacados os seguintes pontos:

a) Resultados da Primeira Edição: a primeira edição do Plano Viver Sem Limite é vista como mais bem-sucedida em comparação a iniciativas que dependiam exclusivamente da vontade dos gestores de Ministérios da época. Os resultados dessa edição são percebidos como positivos, especialmente onde houve institucionalização em sistemas de políticas públicas, como no caso da rede de saúde da pessoa com deficiência e na assistência social, nos quais equipamentos previstos foram implantados e, em sua maioria, continuaram funcionando. A educação também teve avanços com repasses previstos para melhorias de infraestrutura que foram mantidos;

b) Impacto e Abrangência: a primeira edição teve um impacto estrutural significativo e produziu resultados notáveis em termos de inclusão na escola, melhor acesso à saúde, e na assistência social. A segunda edição, por sua vez, é considerada menos impactante estruturalmente, porém mais abrangente em termos de Ministérios envolvidos. Apesar disso, a segunda edição é vista de maneira mais crítica, pois sua eficácia é parcialmente atribuída à vontade dos atuais gestores, e não a um sistema de políticas públicas tão solidamente institucionalizado quanto na primeira edição;

c) Patrocínio e Priorização: a primeira edição do plano possuía um alto nível de patrocínio e priorização no Governo Federal da época, o que contrasta com a segunda edição, que, embora tenha avançado em algumas áreas, ainda é vista como menos prioritária;

d) Desafios e Perspectivas Futuras: ao discutir a segunda edição, os interlocutores mencionam a importância do patrocínio político para o avanço das políticas públicas para pessoas com deficiência e nota-se uma preocupação com as mudanças ideológicas e de prioridades entre diferentes administrações governamentais. Eles também apontam a necessidade de aperfeiçoamento e avanço nas iniciativas bem-sucedidas da primeira edição.

A partir dessa síntese, torna-se possível asseverar que a primeira edição do Plano Viver Sem Limite é lembrada de forma mais positiva pelos entrevistados devido a sua capacidade de institucionalizar políticas públicas e gerar impactos duradouros na vida das pessoas com deficiência. A segunda edição, por outro lado, enfrenta críticas pela sua menor capacidade de institucionalização e dependência da vontade política dos gestores, apesar de ser reconhecida por sua abrangência.

Nesse ponto, convém salientar que o corpo técnico da SNDPD expressou uma visão cautelosa e reflexiva sobre as transições de governo e seu impacto nas políticas de inclusão das pessoas com deficiência. Foi destacado que as políticas para pessoas com deficiência são defendidas tanto por

dirigentes de espectros políticos à esquerda quanto à direita, mas com abordagens distintas: enquanto a esquerda tende a enfatizar uma necessidade maior de intervenção estatal para garantir direitos, a direita pode se inclinar mais para a auto-organização da sociedade civil e uma abordagem mais assistencialista por meio dela.

Por sugestão de um dos servidores da SNDPD, foi realizada uma pesquisa no “Avulso de Emendas” parlamentares do Congresso Nacional⁸ com o escopo de evidenciar o quanto a pauta da inclusão das pessoas com deficiência é encampada tanto por parlamentares de todos os espectros político-ideológicos. Efetivamente, a consulta ao referido banco de dados empregando como mecanismo de busca o Código 21G1 - Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência permitiu evidenciar de modo bastante claro esse cenário (Tabela 2).

Tabela 2. Análise do “Avulso de Emendas” parlamentares do Congresso Nacional pelo Código 21G1

Parlamentar autor da Emenda /Cargo	Partido	Valor (R\$)	Localidade Beneficiada
Alberto Fraga (Deputado Federal)	PL	750.000,00	Nacional
Bia Kicis (Deputada Federal)	PL	150.000,00	DF
Comissão de Defesa Direitos das Pessoas com Deficiência (Comissão da Câmara dos Deputados)	-	420.000.000,00	Nacional ⁹

⁸ Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/documents/137784508/144947066/Espelhos_Despesa.pdf/f867066e-38f8-4f84-a91a-9e3acb9f6646. Acesso em: 4 fev. 2025.

⁹ A presente Emenda visa assegurar recursos para a implementação da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência, que integra as ações do Novo Viver Sem Limite e é uma das grandes demandas da sociedade reivindicada na CPD. A reivindicação também foi defendida na 5ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada após 8 anos, para construirmos um Brasil mais inclusivo. Ora, é preciso garantir a aplicação e o desenvolvimento de políticas inclusivas para garantir o acesso aos direitos, ouvindo as pessoas com deficiência, que são mais de 18 milhões no país, sendo 6 milhões de pessoas com autismo. Solicitação também do Ministério que, explica que a “Avaliação Biopsicossocial Unificada é uma iniciativa transformadora que visa garantir a dignidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência no Brasil, promovendo uma transição do assistencialismo para uma abordagem de direitos humanos e cidadania.” E destaca ainda que “a nova avaliação tem por base os resultados do Grupo de Trabalho estabelecido pelo Decreto Nº 11.487, de 10 de abril de 2023, com vistas a regulamentar o instrumento correlato da avaliação biopsicossocial referido no art. 2º da Lei 13.146/2015 (LBI). Além disso, esta avaliação é uma das ações estruturantes do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Viver sem Limite. O Brasil tem o compromisso de implantar a avaliação biopsicossocial que conceituará as deficiências a partir da compreensão dos aspectos biológicos e psicossociais, tendo como matriz as funcionalidades de cada pessoa avaliada. Será necessário construir um sistema nacional de avaliação, bem como implantar estruturas avaliadoras.

Estratégias Anticapacitistas no Setor Público Brasileiro:
Marco de Conformidade a Partir das Diretrizes da Organização das Nações Unidas

Parlamentar autor da Emenda /Cargo	Partido	Valor (R\$)	Localidade Beneficiada
Com. Direitos Humanos e Legis Part (Comissão do Senado Federal)	-	150.000,00	Nacional
Erika Kokay (Deputada Federal)	PT	920.000,00	DF
Fernanda Melchionna (Deputada Federal)	PSOL	1.600.000,00	RS
Fernando Mineiro (Deputado Federal)	PT	300.000,00	RN
Glauber Braga (Deputado Federal)	PSOL	1.000.000,00	RJ
Hugo Leal (Deputado Federal)	PSD	600.000,00	RJ
Iza Arruda (Deputada Federal)	MDB	500.000,00	PE
Izalci Lucas (Senador)	PL	300.000,00	Nacional
Leila Barros (Senadora)	PDT	800.000,00	DF
Mara Gabrilli (Senadora)	PSD	500.000,00	SP
Maria do Rosário (Deputada Federal)	PT	800.000,00	RS
Mario Frias (Deputado Federal)	PL	300.000,00	SP
Paulão (Deputado Federal)	PT	100.000,00	AL
Apoio ao Programa viver sem limite do MDHC	-	500.000,00	SP

Estratégias Anticapacitistas no Setor Público Brasileiro:
Marco de Conformidade a Partir das Diretrizes da Organização das Nações Unidas

Parlamentar autor da Emenda /Cargo	Partido	Valor (R\$)	Localidade Beneficiada
Rafael Brito (Deputado Federal)	MDB	200.000,00	AL
Sâmia Bomfim (Deputada Federal)	PSOL	400.000,00	SP
Silas Câmara (Deputado Federal)	REPUBLICANOS	1.000.000,00	AM
Tabata Amaral (Deputada Federal)	PSB	1.000.000,00	SP
Vicentinho (Deputado Federal)	PT	200.000,00	SP
Vicentinho Junior (Deputado Federal)	PP	310.393,00	Nacional

Fonte: elaborado pelo autor (2025)

O corpo técnico da SNDPD apontou para uma certa continuidade das políticas de inclusão independentemente do espectro político, mas também reconheceu que o modo como essas políticas são implementadas e o foco que recebem podem variar significativamente dependendo do governo. Nas conversas mantidas com esses servidores foi sugerido que a análise das emendas ao orçamento relacionadas às políticas de deficiência poderia revelar o apoio bipartidário às questões de deficiência, indicando que, apesar das diferenças ideológicas, há um terreno comum no apoio a essas políticas.

Contudo, os servidores da SNDPD também expressaram preocupação com o risco de retrocesso ou de não avanço suficiente nas políticas de inclusão dependendo das prioridades do governo em questão. Nesse sentido, eles indicaram a importância de um orçamento específico para as políticas de deficiência como um meio de garantir transparência e permitir comparações de investimento e efetividade ao longo do tempo, independentemente das transições de governo. Isso sugere uma percepção de que, embora as políticas de inclusão possam ter apoio geral, a implementação e eficácia concretas dessas políticas são sensíveis ao contexto político e às prioridades de cada governo.

No contexto da SNDPD, portanto, foi possível evidenciar: a) uma ênfase à importância do Plano Viver Sem Limite, considerando como um marco nacional na luta contra o capacitismo; b) a permanência de muitos desafios a serem superados, incluindo a necessidade de sensibilização e capacitação dentro do próprio setor público para que as políticas e práticas sejam efetivamente implementadas. Foi reforçada

a persistência do capacitismo cultural e institucional, refletido na falta de visibilidade, na subutilização e na discriminação que as pessoas com deficiência ainda enfrentam no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

Nesse sentido, foi destacada a necessidade de uma abordagem mais holística e transversal nas políticas públicas, que considere as diversas necessidades das pessoas com deficiência e promova sua plena inclusão social e econômica. Foi mencionada a importância de tecnologias assistivas e de acessibilidade comunicacional, apontando-se avanços significativos nesses campos, mas também reconhecendo que ainda há muito por fazer para alcançar a acessibilidade plena.

3.3.3 Poder Legislativo: o anticapacitismo em pauta no Congresso Nacional

No contexto do Senado Federal, a observação participante no gabinete de parlamentar que atua na pauta anticapacitista junto ao Congresso Nacional permitiu identificar vários desafios importantes relacionados à inclusão e direitos das pessoas com deficiência. Alguns dos principais desafios mencionados pelo corpo técnico do referido gabinete incluem:

a) Regulamentação Pendente: destacou-se a luta contínua pela regulamentação de leis e políticas importantes para as pessoas com deficiência, como a implementação de um modelo de avaliação biopsicossocial que ainda não foi entregue pelo governo;

b) Retrocessos de Direitos: um desafio significativo é a luta contra os retrocessos de direitos já conquistados pelas pessoas com deficiência. Foi mencionado que, em muitos casos, a luta não é por novos avanços, mas pela manutenção dos direitos existentes;

c) Resistência em Reformas Importantes: a resistência encontrada na implementação de emendas em reformas, como a tributária, que buscam incluir e beneficiar as pessoas com deficiência, é outro desafio. Foram mencionados esforços para incluir questões sociais nessas reformas, como impostos sobre veículos para pessoas com deficiência e a questão de medicamentos e próteses;

d) Redução de Benefícios: foi manifestada preocupação pelo corpo técnico do gabinete parlamentar com a tentativa do governo de reduzir benefícios como o BPC (Benefício de Prestação Continuada), afetando famílias que dependem desses recursos;

e) Fraudes e Gestão dos Benefícios: foi abordada a questão das fraudes e a gestão inadequada dos benefícios, o que prejudica quem realmente precisa. Salientou-se, a propósito, que combater fraudes sem excluir os verdadeiros beneficiários é um equilíbrio desafiador;

f) Inclusão de Novas Doenças como Deficiências: destacou-se o desafio de regulamentar e reconhecer novas condições como deficiências, o que tem sido complicado pela falta de regulamentação e avaliação adequadas. Nesse sentido, salientou-se que a resistência dentro do próprio legislativo e as limitações orçamentárias são desafios constantes para avançar pautas que exigem recursos financeiros e mudanças estruturais significativas;

g) Acessibilidade e Inclusão no Setor Público: sobre o tema, foi destacada a existência de desafios específicos como a implementação de cotas e a adaptação das estruturas públicas para acessibilidade. Foi mencionada, também, mais especificamente no que se refere à Lei de Cotas, algumas tentativas de desobrigar empresas de contratar pessoas com deficiência, por pressão do mercado.

Os limites, possibilidades e desafios analisados neste tópico refletem a complexidade das questões de inclusão e direitos das pessoas com deficiência no Brasil e a necessidade de esforços contínuos e multidimensionais para enfrentá-los. Na sequência, o tema será perspectivado a partir de algumas diretrizes oriundas do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

4

Conclusão e Recomendações

Fomentar a diversidade significa garantir a igualdade de oportunidades, permitindo que todos os indivíduos possam desenvolver plenamente seu potencial. No caso das pessoas com deficiência, esse processo deve começar com a efetivação do direito de acesso aos bens e serviços essenciais da sociedade, como educação, saúde, trabalho e remuneração digna (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002).

A inclusão de pessoas com deficiência vai além do setor público ou privado e envolve desafios estruturais em diversas áreas da sociedade. Segundo um relatório conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Banco Mundial (BM), publicado em 2011, estimava-se que, à época, cerca de 1 bilhão de pessoas viviam com algum tipo de deficiência, representando, aproximadamente, uma em cada sete pessoas no mundo (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002).

Um fator relevante nesse contexto é que a maioria das deficiências não são visíveis, o que significa que muitas pessoas com deficiência não apresentam características físicas ou sinais evidentes. Como consequência, empresas e instituições públicas podem ter um número significativo de funcionários e clientes com deficiência sem sequer terem ciência disso, o que ressalta a importância da adoção de práticas inclusivas abrangentes, que considerem necessidades diversas e não apenas adaptações voltadas para deficiências visíveis (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002).

No contexto da inclusão de pessoas com deficiência no setor público, é fundamental não apenas viabilizar seu ingresso por meio de cotas em concursos públicos, mas também assegurar que as condições de trabalho sejam acessíveis e inclusivas. Isso implica na promoção de um ambiente que favoreça a interação entre esses profissionais e seus colegas de trabalho, parceiros institucionais e o público com quem devem se relacionar no exercício de suas funções.

Portanto, a inclusão não se limita à ampliação do acesso, mas envolve a criação de condições que possibilitem o pleno desenvolvimento das competências desses profissionais, garantindo que possam exercer suas atividades com autonomia e atender aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. Dessa forma, a administração pública não apenas cumpre sua função social, mas também fortalece uma cultura organizacional mais justa e equitativa.

De acordo com um levantamento realizado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, o número de pessoas com deficiência no serviço público federal aumentou em 70% entre 2014 e 2023 (Brasil, 2023). Esse crescimento reflete avanços na inclusão e acessibilidade no setor público, mas também evidencia a necessidade de políticas contínuas para garantir a permanência e o desenvolvimento profissional desses servidores.

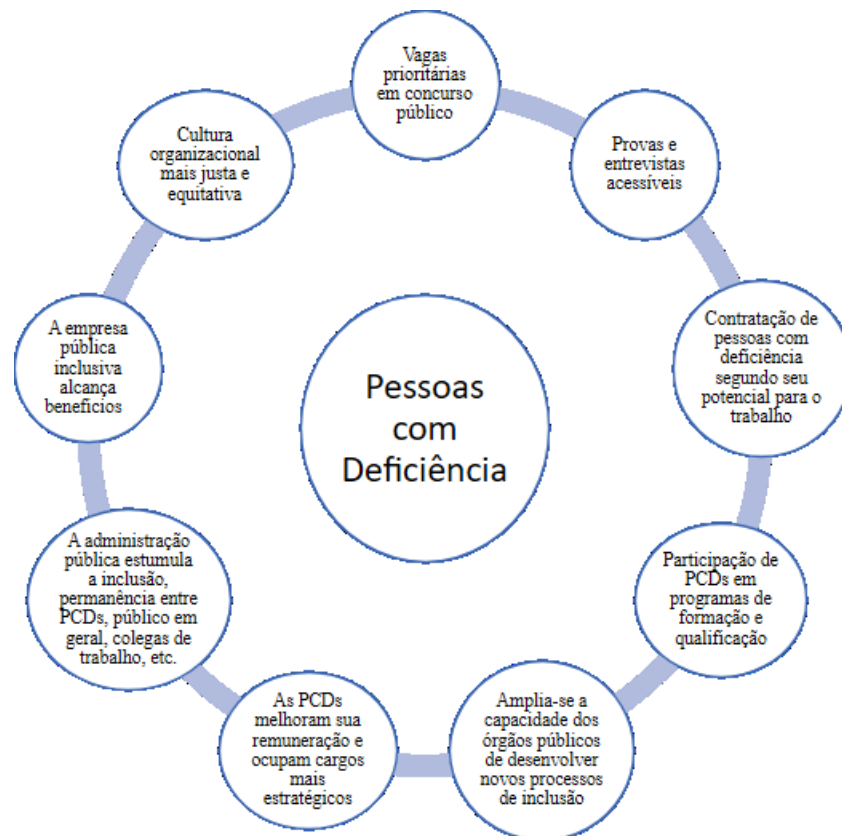
A reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCDs) em concursos públicos não deve ser tratada apenas como uma obrigação legal, mas sim como parte de uma política de inclusão estruturada. Para que essa iniciativa seja eficaz, é essencial garantir que os candidatos se sintam acolhidos desde a fase de realização das provas, passando pelo processo de ingresso e assegurando sua permanência e progressão na carreira pública.

Após a contratação, um fator determinante para a inclusão efetiva é o investimento em capacitação e qualificação profissional, direcionando os servidores com deficiência para áreas onde possam desenvolver e aprimorar plenamente suas habilidades e competências. Além disso, a valorização financeira do trabalho das pessoas com deficiência é fundamental para assegurar condições dignas de vida e promover equidade salarial, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo (Organização Internacional do Trabalho; Rede Brasil do Pacto Global da ONU, 2018).

Outro aspecto relevante é o papel do governo na promoção e incentivo dessas contratações. Além da reserva de vagas, é necessário que a gestão pública invista em treinamentos, acessibilidade e programas de incentivo financeiro para ampliar essa prática em diferentes setores. O reconhecimento governamental dessas iniciativas fortalece a inclusão e gera impactos positivos tanto para os servidores quanto para a administração pública.

O ciclo da inclusão e do reconhecimento deve ser continuamente aprimorado, garantindo que as contratações de PCDs se tornem proporcionais e justas, promovendo um setor público verdadeiramente inclusivo e acessível:

Figura 3. Ciclo da inclusão da Pessoa com Deficiência no Setor Público



Fonte: elaborada pelo autor (2025) a partir de informações do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2002)

O setor público deve incorporar o conceito de “Adaptação Razoável”, que se refere à necessidade de modificações e ajustes adequados no ambiente de trabalho, garantindo que pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades no exercício de seus direitos e liberdades fundamentais. Essas adaptações devem ser implementadas de forma proporcional, não representando um ônus excessivo ou inviável para a administração pública, mas sim, avaliando as necessidades individuais de cada caso (Organização Internacional do Trabalho; Rede Brasil do Pacto Global da ONU, 2018).

No contexto organizacional, isso implica a adequação do ambiente de trabalho, assegurando condições que permitam às pessoas com deficiência desempenhar suas funções de maneira segura, acessível e produtiva. Medidas como adaptação de equipamentos, flexibilização de rotinas, acessibilidade estrutural e oferta de tecnologias assistivas são exemplos de ações que contribuem para a inclusão efetiva e promovem um ambiente profissional mais equitativo e respeitoso (Organização Internacional do Trabalho; Rede Brasil do Pacto Global da ONU, 2018).

Os Princípios Norteadores das Nações Unidas (ONU) devem servir como referência global para os setores públicos, orientando a prevenção e mitigação de impactos adversos sobre os direitos humanos em suas atividades institucionais e nas interações com a sociedade. Para garantir uma governança

mais inclusiva e ética, é essencial que a administração pública internalize esses princípios em suas operações e políticas, promovendo uma abordagem baseada na transparência, responsabilidade e respeito à dignidade humana (Organização Internacional do Trabalho; Rede Brasil do Pacto Global da ONU, 2018, p. 12).

Além disso, faz-se necessária uma atenção especial à proteção dos direitos de grupos específicos, como as pessoas com deficiência, que podem enfrentar barreiras adicionais e impactos desproporcionais em relação ao acesso e à efetivação de seus direitos. Nesse sentido, os setores públicos devem adotar padrões complementares de proteção e inclusão, assegurando que políticas e regulamentações contemplem as necessidades específicas desses indivíduos (Organização Internacional do Trabalho; Rede Brasil do Pacto Global da ONU, 2018, p. 12).

Para cumprir sua responsabilidade na promoção e no respeito aos direitos humanos, os órgãos públicos devem demonstrar compromisso concreto com a inclusão e equidade, tanto em suas práticas internas quanto em sua atuação junto à sociedade. Esse compromisso envolve a implementação de diretrizes e medidas compatíveis com os Princípios Orientadores da ONU, incluindo:

Tabela 3. Os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU

Adotar um compromisso político	A posição deve ser aprovada pela alta gestão do poder público, definir expectativas para funcionários e parceiros, e ser amplamente divulgada interna e externamente, além de integrada as políticas e procedimentos públicos.
Realizar o devido processo de auditoria em matéria de DH	O processo de auditoria em direitos humanos avalia impactos adversos causados ou contribuídos pelas empresas públicas em suas atividades, operações, produtos, incluindo aqueles ligados a relações comerciais
Implementar um processo para permitir a reparação	Se uma empresa pública causar ou contribuir para um impacto adverso aos direitos humanos, deve providenciar ou cooperar na reparação. Caso o impacto seja ligado a relações comerciais, não há obrigação direta de reparação, mas espera-se que use sua influência para evitá-lo, demonstrando compromisso com a responsabilidade social.

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de informações da Organização Internacional do Trabalho; Rede Brasil do Pacto Global da ONU (2018, p. 12)

Diante do cenário exposto, observa-se que há avanços na inclusão de pessoas com deficiência no serviço público, contudo, ainda há desafios significativos a serem superados. A consolidação de uma política de inclusão efetiva requer não apenas a ampliação das contratações, mas também a adaptação dos processos seletivos às necessidades dos candidatos, garantindo acessibilidade e equidade desde a fase de ingresso.

Além disso, é fundamental investir na criação de oportunidades dentro dos planos de carreira, promovendo um ambiente profissional mais inclusivo e acessível. A valorização das competências

individuais dos servidores com deficiência, aliada a incentivos para seu desenvolvimento profissional, fortalece sua permanência e progressão na administração pública.

Nesse contexto, a implementação de um planejamento estratégico voltado para os direitos humanos das pessoas com deficiência torna-se essencial. Medidas como o reconhecimento e valorização de empresas e órgãos públicos que adotam práticas inclusivas podem estimular a expansão dessas iniciativas. Somente por meio de um compromisso contínuo e estruturado, será possível alcançar um nível adequado de inclusão e garantir a permanência efetiva das pessoas com deficiência no setor público.

A partir do exposto, são apresentadas as seguintes recomendações:

1 - Implementação efetiva de adaptações razoáveis e acessibilidade plena nos ambientes de trabalho: esse movimento deve abranger a infraestrutura física e os sistemas de comunicação/tecnologia, com o propósito de garantir que todos os servidores com deficiência possam realizar suas atividades com autonomia, dignidade e segurança. O investimento em tecnologias assistivas e a flexibilização de rotinas, considerando as especificidades de cada servidor, são medidas que podem contribuir para a melhoria das condições de trabalho das pessoas com deficiência.

2 - Desenvolvimento de programas de capacitação e sensibilização sobre diversidade: é imprescindível que gestores, servidores e equipes de trabalho tenham acesso a esses programas, cujo objetivo precípua é combater preconceitos, promovendo uma cultura institucional inclusiva que valorize as competências das pessoas com deficiência.

3 - Adoção de políticas de desenvolvimento profissional que garantam oportunidades de progressão na carreira, capacitação continuada e valorização salarial dos servidores com deficiência: devem ser asseguradas aos servidores com deficiência as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento ofertadas aos demais servidores, eliminando toda e qualquer barreira que dificulte a sua ascensão na carreira.

4 - Fortalecimento de mecanismos de governança inclusiva, por meio da criação de Comitês, Núcleos ou Ouvidorias especializadas em acessibilidade e inclusão: esses espaços são fundamentais para que as pessoas com deficiência possam vocalizar suas demandas, bem como denunciar situações de violação de seus direitos.

5 - Adoção de processos regulares de auditoria e monitoramento dos impactos das práticas institucionais sobre direitos das pessoas com deficiência: essas ações devem ser alinhadas aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, assegurando não apenas o cumprimento legal, mas também um compromisso ético com os direitos humanos e a justiça social.

Referências

ABIB, Gustavo; HOPPEN, Norberto; HAYASHI JUNIOR, Paulo. Observação participante em estudos de administração da informação no Brasil. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, vol. 53, n. 6, p. 604-616, nov-dez 2013.

ADLER, Patrícia A; ADLER, Peter. **Membership roles in field research**. Thousand Oaks: Sage, 1987.

BECKER, Howard S.; GEER, Blanche. Participant observation and interviewing: a comparison. In: McCall, J. G; Simmons, J. L. (ed.). **Issues in participant observation: a text and reader**. Reading: Massachusetts Addison-Wesley, 1969. p. 322-331.

BRASIL. Secretaria da Comunicação Social. **Número de pessoas com deficiência no serviço público federal cresceu 70% entre 2014 e 2023**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/09/numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-servico-publico-cresceu-70-entre-2014-e-2023#:~:text=As%20informa%C3%A7%C3%B5es%20mostram%20que%20o,%2C%20uma%20varia%C3%A7%C3%A3o%20de%2070%25>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Painel Estatístico de Pessoal**. 2025. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Viver sem Limite. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Acessibilidade na Câmara. **Glossário de acessibilidade.** 2025. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/glossario.html>. Acesso em: 29 abr. 2025.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Inciting Legal Fictions: disability's date with ontology and the ableist body of the Law. **Griffith Law Review, London, v. 10, n.1, p. 42-62, 2001.**

CAVEDON, Neusa Rolita. O método etnográfico em estudos sobre cultura organizacional: implicações positivas e negativas. In: **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 23, 1999, Foz do Iguaçu. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

CHAVES, Denisson Gonçalves. **O conceito contemporâneo da deficiência e o modelo biopsicossocial.** Brasília: Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021.** Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de acessibilidade e inclusão. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1344192021061860cca3338db65.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório nº 2º Censo do Poder Judiciário.** 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2025.

DENZIN, Norman K. **The research act. 3. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1989.**

DINIZ, Debora. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: pessoas com deficiência – 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102013>. Acesso em: 29 abr. 2025.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISA EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2023**. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2023/resumo_tecnico_do_censo_da_educacao_superior_2023.pdf. Acesso em: 29 abr. 2025.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

MASCARENHAS, André Offenhejm. Etnografia e cultura organizacional: uma contribuição da antropologia à administração de empresas. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 2, p. 88-94, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/6cTj9cD6KDB4DvdWRCPXh9w/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2016.v21n10/3265-3276/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 159**. 1983. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_159_oit_emprego_deficientes.pdf. Acesso em: 29 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU. **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**: como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar a partir da inclusão. 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/8252>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Nova Iorque: ONU; OIT, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde**. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde, 2004. Disponível em: <http://www.crpsp.org.br/arquivos/CIF.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS disponibiliza versão em português da Classificação Internacional de Doenças (CID-11)**. 15 fev. 2024. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/15-2-2024-oms-disponibiliza-versao-em-portugues-da-classificacao-internacional-doencas-cid>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ROSSI, Carlos Alberto Vargas; SILVEIRA, Teniza. Pesquisa sobre culturas nacionais: o inexorável futuro do marketing na globalização. In: **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 23, 1999, Foz do Iguaçu. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, p. 10-16, 2009.

YNGAUNIS, Sueli. **Sobre as estatísticas do número de matrículas de alunos com deficiência no Ensino Superior no Brasil**. 11 fev. 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/sobre-estat%C3%ADsticas-do-n%C3%BAmero-de-matr%C3%ADculas-alunos-com-sueli-yngaunis/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 29 abr. 2025.v

