

INCLUSÃO NO TRABALHO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

**WORK INCLUSION OF PUBLIC SERVANTS WITH DISABILITIES IN PUBLIC
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: AN INTEGRATIVE LITERATURE
REVIEW**

Ciências da Saúde • 12/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/791784074](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/791784074)

Sandra de Fátima Barcelos Correa Moura¹

Janduhy Camilo Passos²

RESUMO

Esta revisão integrativa analisou e sintetizou a produção científica nacional sobre a inclusão no trabalho de servidores com deficiência em instituições públicas de ensino superior, considerando abordagens conceituais, marcos normativos, características metodológicas, barreiras institucionais e práticas de gestão relacionadas ao ingresso, à acessibilidade, à permanência e à valorização profissional. As buscas foram realizadas no Portal de Periódicos CAPES, na SciELO Brasil e no Google Acadêmico, mediante duas estratégias e critérios previamente definidos de elegibilidade. O corpus reuniu 22 artigos publicados entre 2015 e 2026, com predomínio de estudos qualitativos, desenvolvidos em instituições federais e com maior participação de servidores técnico-administrativos. Os resultados indicaram que a reserva de vagas ampliou as possibilidades de ingresso, mas não assegurou, isoladamente, a inclusão no trabalho. Persistiram barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas, administrativas, programáticas e metodológicas, além de fragilidades no acolhimento, na lotação, nas adaptações, no acompanhamento e no desenvolvimento profissional. Essas dificuldades coexistiram com experiências de autonomia, satisfação, pertencimento, apoio socioprofissional e reconhecimento. A revisão integra dimensões frequentemente examinadas de forma separada e evidencia que ingresso, acessibilidade, permanência, participação e valorização compõem uma mesma trajetória profissional. Conclui-se que a inclusão requer políticas institucionais permanentes e articuladas, capazes de integrar acessibilidade, acompanhamento, participação e desenvolvimento profissional ao longo da trajetória funcional.

Palavras-chave: servidores públicos com deficiência; instituições

públicas de ensino superior; inclusão no trabalho; acessibilidade; gestão de pessoas.

ABSTRACT

This integrative review analyzed and synthesized Brazilian scientific literature on the work inclusion of public servants with disabilities in public higher education institutions, considering conceptual approaches, regulatory frameworks, methodological characteristics, institutional barriers, and management practices related to entry, accessibility, retention, and professional recognition. Searches were conducted in the CAPES Journals Portal, SciELO Brazil, and Google Scholar using two strategies and previously defined eligibility criteria. The corpus comprised 22 articles published between 2015 and 2026, predominantly qualitative studies conducted in federal institutions and with greater participation of technical-administrative staff. The results indicated that reserved vacancies expanded opportunities for entry but did not, by themselves, ensure inclusion at work. Attitudinal, architectural, communicational, technological, administrative, programmatic, and methodological barriers persisted, together with weaknesses in reception, job placement, accommodations, institutional follow-up, and professional development. These difficulties coexisted with experiences of autonomy, satisfaction, belonging, socio-professional support, and recognition. The review integrates dimensions that are often examined separately and shows that entry, accessibility, retention, participation, and professional recognition form part of the same professional trajectory. It concludes that inclusion requires permanent and coordinated institutional policies capable of integrating accessibility, follow-up, participation, and professional development throughout employees' careers.

Keywords: public servants with disabilities; public higher education

institutions; inclusion in the workplace; accessibility; people management.

1. INTRODUÇÃO

A participação das pessoas com deficiência no trabalho acompanha a ampliação dos direitos sociais e das oportunidades profissionais, assim como a construção de condições que favoreçam sua atuação nos diferentes espaços da sociedade. Durante longo período, a deficiência foi compreendida com base nos impedimentos individuais, com ênfase nas limitações funcionais e nos processos de reabilitação. A perspectiva social ampliou essa compreensão ao reconhecer a influência dos ambientes, das relações e das estruturas institucionais sobre as possibilidades de participação. Assim, a inclusão passou a envolver a identificação e a transformação das condições que restringem a autonomia e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência (Deitos; Moré, 2020; Pottmeier et al., 2019; Barbosa; Oliveira, 2024).

Esse deslocamento conceitual permitiu compreender que as dificuldades vivenciadas no trabalho podem estar relacionadas aos obstáculos perceptíveis e às estruturas, aos procedimentos e aos valores que orientam o funcionamento das organizações. Observa-se que parte dessas dificuldades é produzida pela adoção de padrões de desempenho, produtividade e autonomia construídos com base nas características de pessoas sem deficiência, os quais tendem a desconsiderar outras formas de realizar as atividades e participar da vida institucional. Nesse contexto, o capacitismo se manifesta nas atitudes, nas relações profissionais, na avaliação das capacidades, na distribuição das oportunidades e nas respostas

oferecidas às necessidades de acessibilidade (Miranda; Tosta, 2025; Matos; Duarte, 2025).

A ampliação da compreensão sobre a deficiência também repercutiu na legislação brasileira e na formulação de políticas voltadas ao ingresso e à atuação profissional das pessoas com deficiência. No serviço público, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu fundamentos para a garantia de direitos, posteriormente desenvolvidos por normas relacionadas à reserva de vagas, à acessibilidade e à prevenção da discriminação. Ainda, a Lei nº 8.112/1990 assegurou o direito de inscrição em concursos públicos federais para cargos cujas atribuições fossem compatíveis com a deficiência apresentada e previu a reserva de até 20% das vagas oferecidas. A proteção jurídica foi ampliada pela Lei nº 13.146/2015, que reafirmou o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, e pelo Decreto nº 9.508/2018, que disciplinou a reserva de vagas nos concursos e processos seletivos da Administração Pública Federal (Brasil, 1988, 1990, 2015, 2018).

A concretização dessas garantias depende da forma como cada instituição organiza e conduz os concursos públicos. A definição dos percentuais nos editais, a distribuição das vagas, a ordem de convocação e os procedimentos adotados durante a admissão podem favorecer ou dificultar o ingresso das pessoas com deficiência. Mesmo após a aprovação, a perícia e o reconhecimento institucional da deficiência podem constituir obstáculos quando se apoiam em concepções restritivas, desconsideram a autonomia do candidato ou avaliam sua condição sem considerar as características do ambiente em que o trabalho será realizado (Deitos; Moré, 2020; Baruel et al., 2026).

Uma vez concluído o ingresso, a experiência do servidor passa a ser influenciada pelas condições oferecidas para a realização do trabalho e para sua integração à vida institucional. A permanência envolve o acesso aos espaços, às informações, aos equipamentos e às tecnologias assistivas necessários ao desempenho das atividades, assim como relações profissionais que favoreçam a participação, a capacitação e o desenvolvimento. Desse modo, a inclusão é construída ao longo da trajetória funcional e depende do planejamento da lotação, de uma ambientação adequada, do reconhecimento das necessidades de acessibilidade e do acompanhamento oferecido pela instituição (Silva et al., 2016; Sousa; Búrigo, 2019; Santos; Lima; Ferraz, 2019).

Esse processo assume contornos específicos nas instituições públicas de ensino superior, pois, além das atividades de ensino, pesquisa e extensão, universidades e institutos públicos constituem espaços de trabalho organizados em diferentes carreiras e setores, nos quais atuam servidores docentes e técnico-administrativos. Nesse contexto, as condições de inclusão começam a ser definidas nos concursos e nas perícias e continuam a ser construídas na escolha da lotação, na acessibilidade dos espaços, das comunicações e dos sistemas institucionais, assim como nas ações de saúde do trabalhador, capacitação e acompanhamento funcional. Logo, a articulação dessas ações permite que o suporte institucional acompanhe as necessidades dos servidores nas diferentes etapas da vida profissional (Sousa; Búrigo, 2019; Amâncio; Mendes, 2023; Pinheiro; Souza Júnior, 2026; Baruel et al., 2026).

A continuidade desse suporte também depende das relações construídas no cotidiano de trabalho, pois a maneira como colegas e chefias acolhem as necessidades dos servidores repercute na

adaptação, no sentimento de pertencimento e na participação institucional. Nesse sentido, o apoio, a escuta e o reconhecimento das competências favorecem o exercício profissional, enquanto o desconhecimento sobre a deficiência, a superproteção, a desconfiança e a subestimação das capacidades podem restringir a autonomia e a participação. Portanto, a construção de um ambiente inclusivo requer condições físicas e tecnológicas acessíveis, preparação das equipes, revisão das concepções sobre a deficiência e valorização das competências profissionais dos servidores (Leite; Oliveira; Cardoso, 2019; Wagner; Grohmann, 2024; Oscar et al., 2025).

Estudos nacionais têm examinado diferentes aspectos da inclusão de servidores com deficiência nas instituições públicas de ensino superior. Parte dessa produção concentra-se na reserva de vagas e nos procedimentos de ingresso, enquanto outros trabalhos abordam acessibilidade, tecnologia assistiva, socialização organizacional, qualidade de vida, sentido do trabalho, capacitismo e políticas institucionais de permanência. Entende-se que esses recortes contribuem para o conhecimento da temática a partir de perspectivas específicas e indicam a pertinência de reuni-los para analisar de maneira integrada o que já foi produzido sobre a experiência profissional desses servidores (Deitos; Moré, 2020; Silva Junior; Ferraz, 2020; Santos; Lima; Ferraz, 2019; Amâncio; Mendes, 2023; Miranda; Tosta, 2025; Matos; Duarte, 2025).

A revisão integrativa oferece um percurso adequado para essa finalidade, pois permite reunir e sintetizar pesquisas com diferentes delineamentos e construir uma análise abrangente do conhecimento disponível sobre determinado tema. Sua adoção possibilita organizar as contribuições dos estudos e examinar como a inclusão tem sido abordada em relação ao ingresso, às condições

de trabalho, às barreiras institucionais, às práticas de gestão, à permanência e à valorização profissional (Mendes; Silveira; Galvão, 2008; Souza; Silva; Carvalho, 2010).

Diante disso, este trabalho tem como objetivo analisar e sintetizar a produção científica nacional sobre a inclusão no trabalho de servidores com deficiência em instituições públicas de ensino superior, considerando as abordagens conceituais, os marcos normativos, as características metodológicas, as barreiras institucionais e as práticas de gestão relacionadas ao ingresso, à acessibilidade, à permanência e à valorização profissional.

2. METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura destinada a reunir e sintetizar a produção científica nacional sobre a inclusão de servidores com deficiência em instituições públicas de ensino superior. Esse método permite integrar estudos com diferentes abordagens e delineamentos (Whittemore; Knafl, 2005; Mendes; Silveira; Galvão, 2008; Souza; Silva; Carvalho, 2010). A revisão foi orientada pela seguinte questão: como a literatura científica nacional tem abordado a inclusão de servidores com deficiência em instituições públicas de ensino superior?

As buscas foram realizadas entre junho e agosto de 2026 no Portal de Periódicos CAPES, na SciELO Brasil e no Google Acadêmico, mediante duas estratégias: “servidores com deficiência” AND (universidade OR “ensino superior” OR “instituto federal”) e (“técnico-administrativo” OR “técnicos administrativos”) AND deficiência AND (universidade OR “instituto federal”). As expressões foram ajustadas às características de cada mecanismo de busca.

No Portal de Periódicos CAPES, a busca simples, sem delimitação temporal, recuperou 14 registros na primeira estratégia e 13 na segunda. Após a retirada de três repetições, 24 estudos foram submetidos à leitura dos títulos e resumos. Os estudos considerados potencialmente elegíveis nessa etapa foram avaliados na íntegra e, ao final desse processo, dez atenderam aos critérios de elegibilidade e foram incluídos na revisão.

Na SciELO Brasil, a busca em todos os índices, restrita a artigos e sem delimitação temporal, recuperou dois registros na primeira estratégia e um na segunda. Os três foram considerados elegíveis, mas dois já haviam sido localizados na CAPES. Portanto, a SciELO acrescentou um artigo à amostra.

No Google Acadêmico, as buscas foram delimitadas ao período de 2016 a 2026 e às páginas em língua portuguesa, com exclusão das citações. A primeira estratégia apresentou aproximadamente 580 resultados, dos quais 180 foram examinados e 166 permaneceram após a retirada das repetições. A segunda apresentou aproximadamente 8.430 resultados, dos quais 190 foram examinados e 179 permaneceram. A triagem abrangeu os registros disponibilizados nas páginas que puderam ser acessadas durante a realização das buscas, sendo encerrada quando a plataforma deixou de apresentar páginas adicionais. Como 24 registros eram comuns às duas estratégias, 321 publicações distintas foram submetidas à triagem.

Os resultados do Google Acadêmico incluíram diferentes tipos de publicação e versões repetidas de um mesmo trabalho. Após a retirada das repetições entre as duas estratégias, 321 registros distintos foram submetidos à leitura dos títulos e resumos. Nessa

etapa, foram excluídos os materiais que não correspondiam a artigos científicos, os estudos sem aderência à questão norteadora e as publicações já recuperadas nas demais fontes. Os estudos considerados potencialmente elegíveis foram avaliados na íntegra, sendo mantidos aqueles disponíveis integralmente que abordavam servidores com deficiência vinculados a instituições públicas brasileiras de ensino superior e apresentavam resultados relacionados ao ingresso, à acessibilidade, à permanência, às barreiras institucionais ou às práticas de gestão. Foram excluídos os estudos centrados exclusivamente em estudantes, realizados fora do ensino superior público, sem resultados específicos sobre trabalhadores com deficiência ou que não correspondiam a artigos científicos. Ao final desse processo, 11 artigos provenientes do Google Acadêmico foram incluídos e somados aos dez provenientes da CAPES e ao artigo incorporado pela SciELO, totalizando 22 artigos no corpus final da revisão. O percurso de identificação, triagem e seleção das publicações está apresentado na Figura 1

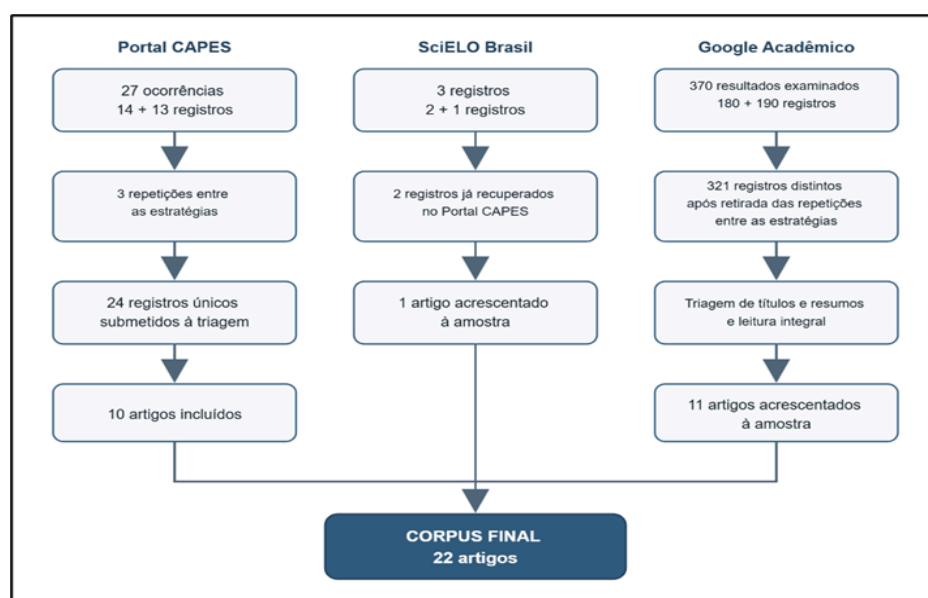
Foram incluídos artigos nacionais, disponíveis na íntegra, que abordassem servidores com deficiência vinculados a instituições públicas brasileiras de ensino superior e apresentassem resultados relacionados ao ingresso, à acessibilidade, à permanência, às barreiras institucionais ou às práticas de gestão. Estudos com outros participantes também foram aceitos quando permitiam identificar separadamente os resultados referentes a esses servidores.

Foram excluídas publicações centradas exclusivamente em estudantes, realizadas fora do ensino superior público ou sem resultados específicos sobre trabalhadores com deficiência. Também foram retirados registros duplicados, textos sem acesso integral e publicações que não correspondiam a artigos científicos, como

livros, capítulos, trabalhos de eventos, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses.

A seleção, feita pela pesquisadora, compreendeu a leitura dos títulos e resumos, seguida da avaliação integral dos estudos potencialmente elegíveis. Os artigos de Pereira, Bizelli e Leite (2015, 2017) foram mantidos por apresentarem recortes distintos de uma mesma investigação, condição considerada durante a análise.

Figura 1. Fluxograma do processo de busca e seleção dos estudos



Fonte: elaborado pela autora (2026).

As informações sobre autoria, ano, contexto, participantes, método e principais resultados foram registradas em um instrumento próprio e organizadas cronologicamente em um quadro descritivo. A leitura comparativa permitiu reunir os achados em seis eixos temáticos relacionados entre si: concepções de deficiência e capacitismo; ingresso e aplicação dos marcos normativos; acessibilidade e barreiras institucionais; acolhimento, adaptação e permanência; práticas de gestão e suporte institucional; e participação, valorização e desenvolvimento profissional, preservando as características e os sentidos apresentados em cada estudo.

Não foram aplicados instrumentos de avaliação da qualidade metodológica ou do risco de viés. Como a revisão utilizou apenas dados de publicações científicas, sem participação direta de seres humanos ou acesso a informações individuais identificáveis, não houve submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Quadro 1 apresenta a caracterização dos 22 estudos incluídos na revisão integrativa, considerando autoria e ano de publicação, contexto institucional, participantes ou fontes, métodos empregados e principais achados.

Quadro 1. Caracterização dos estudos incluídos na revisão integrativa

Autores/ano	Instituição/contexto	Participantes ou fontes	Método	Síntese dos achados
Pereira, Bizelli e Leite (2015)	Universidade estadual multicampi de São Paulo	Documentos, dados institucionais e gestores	Pesquisa bibliográfica e documental; entrevistas	Fragilidades cadastrais; necessidade de adequação dos postos e acompanhamento multiprofissional.
Silva <i>et al.</i> (2016)	IFES do Rio de Janeiro	Nove TAE com deficiência	Estudo transversal quali-quantitativo; MIF e entrevistas	Satisfação predominante; falta de capacitação; subaproveitamento profissional; uso limitado

				de tecnologia assistiva.
Marques <i>et al.</i> (2017)	Universidad e federal não identificada	Sete TAE com deficiência	Pesquisa qualitativa; entrevistas	Engajamento e valorização no grupo; barreiras físicas, burocráticas e atitudinais.
Pereira, Bizelli e Leite (2017)	Mesma universidad e investigada em 2015	16 TAE e cinco docentes	Pesquisa quali-quantitativa; questionário	Preconceito e despreparo institucional; satisfação relacionada à estabilidade e à carreira pública.
Leite, Oliveira e Cardoso (2019)	UNESP	252 docentes e 232 TAE	Pesquisa quantitativa; Escala de Concepções de Deficiência e análises estatísticas	Predomínio das concepções social e histórico-cultural; necessidade de formação e ações institucionais contra preconceitos e barreiras atitudinais.

Pottmeier <i>et al.</i> (2019)	Universidad e federal da Região Sul	Quatro servidores com deficiência	Pesquisa qualitativa; entrevistas	Barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas; acompanhamento e capacitação insuficientes.
Santos, Lima e Ferraz (2019)	IFES localizada em Fortaleza	15 servidores com deficiência	Estudo de caso qualitativo; entrevistas e análise de conteúdo	Barreiras físicas, comunicacionais e informacionais dificultam a socialização; necessidade de ambientação, acompanhamento, acessibilidade e valorização profissional.
Sousa e Búrigo (2019)	UFSC	Sete gestores	Estudo de caso; documentos e entrevistas	Acolhimento no ingresso; acompanhamento restrito ao estágio probatório; ausência de suporte continuado.
Deitos e Moré (2020)	UFSC e UFFS	Legislação, 18 editais e registros de nomeações	Pesquisa documental comparativa	Diferentes formas de aplicação da reserva de vagas; restrição do ingresso em

				uma das instituições.
Luz e Silva (2020)	UNIFAP, Campus Oiapoque	Acadêmicos e servidores; uma docente analisada separadamente	Pesquisa qualitativa; entrevistas, documentos e observação	Barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais; ausência de intérprete de Libras.
Silva Junior e Ferraz (2020)	IFES não identificada	Duas servidoras com deficiência visual	Pesquisa qualitativa; entrevistas	Conhecimento, divulgação e disponibilização insuficientes de tecnologias assistivas.
Bacarin e Leonardo (2022)	IES pública do Paraná	Cinco técnicos e dois docentes	Pesquisa qualitativa; entrevistas	Adaptações tardias; barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais; falta de intérprete de Libras.
Amâncio e Mendes (2023)	Universidade federal de Minas Gerais	11 TAE com deficiência	Estudo de caso; entrevistas	Pertencimento e satisfação; despreparo institucional no acolhimento, na lotação e no desenvolvimento profissional.
Barbosa e Oliveira	IFRO	Documentos,	Estudo de caso	Barreiras arquitetônicas,

(2024)		observação e registros de 13 servidores	documental	programáticas e atitudinais; ausência de política específica para servidores.
Lira e Martins (2024)	IFPB, 21 campi	30 servidores com deficiência, uma gestora e documentos	Pesquisa qualitativa descritivo-exploratória; formulário, entrevista, documentos e análise temática	A reserva de vagas favoreceu o ingresso, mas não foi acompanhada por política de permanência; barreiras, ausência de acompanhamento e participação institucional limitada.
Oliveira e Costa Filho (2024)	IFES da Região Nordeste	21 servidores com deficiência	Pesquisa quantitativa exploratória; entrevistas estruturadas, Teoria das Facetas e SSA	Relações socioprofissionais e conciliação entre trabalho e vida social favoreceram a inclusão; persistiram inadequações laborais e limitações ao reconhecimento e crescimento profissional.

Wagner e Grohmann (2024)	UFSM	26 TAE com deficiência	Pesquisa qualitativa; questionários abertos	Adaptações parcialmente atendidas; predomínio de barreiras atitudinais; proposição de ações de acessibilidade.
Matos e Duarte (2025)	IFES situada em Fortaleza	17 servidores com deficiência, predominantemente TAE	Pesquisa qualitativa descritiva; entrevistas, amostragem em bola de neve e análise de conteúdo	O trabalho favoreceu satisfação, autonomia, reconhecimento e independência; capacitismo, inacessibilidade e despreparo gerencial limitaram a inclusão e o desenvolvimento profissional.
Miranda e Tosta (2025)	69 universidades federais; análise detalhada de UNILA, UFT, UFRB e UFSC	Literatura, legislação, políticas públicas e microdados do Painel Estatístico de Pessoal de 2024	Estudo teórico-descritivo; pesquisa bibliográfica, análise de dados e comparação de quatro universidades	O capacitismo opera estruturalmente; servidores com deficiência representavam 1,66% dos quadros e somente a UNILA ultrapassou 4%; legislação e reserva de vagas são insuficientes

				sem ações institucionais anticapacitistas.
Oscar <i>et al.</i> (2025)	Cinco universidades federais	35 TAE e três docentes	Estudo transversal quali-quantitativo; entrevistas	Discriminação, falta de treinamento e acompanhamento; apoio de colegas e equipes multiprofissionais.
Baruel <i>et al.</i> (2026)	Universidade federal da Região Sul	Documentos, registros de 17 servidores e entrevistas com dois servidores com deficiência	Pesquisa qualitativa descritivo-exploratória; documentos, entrevistas e análise de conteúdo	Relações interpessoais e apoio administrativo favoreceram a adaptação; ingresso, perícia e permanência foram afetados por barreiras e por adaptações frequentemente solicitadas ou realizadas pelos servidores.
Pinheiro e Souza Júnior (2026)	UnB	30 TAE; legislação, normativos, PDI 2023–2028 e relatórios institucionais	Estudo de caso qualitativo; documentos, questionário on-line e análise temática	Fragilidades na acessibilidade, nos fluxos de adaptação e no acolhimento; relevância das lideranças, da capacitação,

				da QVT e da articulação entre normas, gestão e cultura institucional.
--	--	--	--	---

Fonte: elaboração própria com base nos estudos incluídos (2026).

Nota: TAE – Técnico-Administrativo em Educação; IFES – Instituições Federais de Ensino Superior; MIF – Modelo de Inclusão Funcional; QVT – Qualidade de Vida no Trabalho; PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional.

A produção científica mostrou-se mais concentrada a partir de 2019, período em que foram publicados 18 dos 22 artigos incluídos. O corpus reuniu: uma publicação em 2015; uma em 2016; duas em 2017; quatro em 2019; três em 2020; uma em 2022; uma em 2023; quatro em 2024; três em 2025, e duas em 2026. Não foram localizados estudos publicados em 2018 e 2021.

As pesquisas abrangeram instituições localizadas nas cinco regiões brasileiras, com predomínio de universidades e institutos federais. Também foram identificados estudos realizados em universidades estaduais e em instituições públicas não identificadas nominalmente pelos autores. A abrangência dos estudos variou de investigações desenvolvidas em setores ou campi específicos a pesquisas envolvendo diferentes unidades institucionais, como o estudo realizado nos 21 campi do Instituto Federal da Paraíba, a investigação com servidores de cinco universidades federais e a análise de dados das 69 universidades federais brasileiras (Lira; Martins, 2024; Miranda; Tosta, 2025; Oscar et al., 2025).

Ressalta-se que os 22 artigos não correspondem a 22 contextos institucionais independentes. Por exemplo, as publicações de Pereira, Bizelli e Leite (2015, 2017) derivaram de uma mesma investigação realizada em uma universidade estadual multicampi, embora tenham apresentado recortes e fontes distintas. Além disso, algumas instituições foram investigadas em mais de um estudo ou integraram pesquisas comparativas e levantamentos de maior abrangência. Essa sobreposição foi considerada durante a análise, de modo a evitar que um mesmo contexto institucional fosse interpretado como experiência independente em diferentes publicações.

Quanto ao perfil metodológico, predominaram estudos de natureza qualitativa, identificados em 13 publicações. Duas pesquisas foram quantitativas e três combinaram procedimentos qualitativos e quantitativos. Outros quatro estudos apresentaram delineamentos predominantemente documentais, bibliográficos ou teórico-descritivos. As entrevistas constituíram a técnica de produção de dados mais frequente, isoladamente ou associadas à análise documental, à observação, a questionários e a formulários. Também foram empregados instrumentos e procedimentos específicos, como a Medida de Independência Funcional, a Escala de Concepções de Deficiência, a Teoria das Facetas, a análise de editais e registros de nomeações e os microdados do Painel Estatístico de Pessoal.

Os servidores técnico-administrativos constituíram o grupo mais frequentemente investigado, algumas vezes acompanhados de docentes, gestores e trabalhadores de outras categorias. Parte das pesquisas também utilizou legislação, editais, documentos institucionais, registros funcionais e bases administrativas como

fontes principais ou complementares. Entre os estudos que informaram o número de participantes, as amostras variaram de duas servidoras com deficiência visual a 484 profissionais, sendo 252 docentes e 232 técnico-administrativos. Dessa forma, o conjunto analisado reuniu experiências individuais e coletivas, perspectivas de gestores e informações provenientes de diferentes fontes documentais e institucionais.

A leitura comparativa dos estudos permitiu identificar convergências entre os seis eixos apresentados no Quadro 2.

Quadro 2. Eixos temáticos e principais achados da revisão

Eixo temático	Síntese dos principais achados
Concepções de deficiência e capacitismo	Presença de concepções sociais e histórico-culturais da deficiência, coexistindo com preconceitos, barreiras atitudinais, subestimação das capacidades e manifestações de capacitismo nas relações e estruturas institucionais.
Ingresso e aplicação dos marcos normativos	A reserva de vagas ampliou as possibilidades de ingresso, mas sua efetividade variou conforme a forma de aplicação das normas, a distribuição das vagas, os procedimentos de convocação e as perícias.
Acessibilidade e barreiras institucionais	Predomínio de barreiras atitudinais, acompanhadas de obstáculos arquitetônicos, comunicacionais, informacionais, tecnológicos, administrativos, programáticos e metodológicos.
Acolhimento, adaptação e permanência	Fragilidades na ambientação, lotação e identificação das necessidades de acessibilidade. O acompanhamento, quando existente, frequentemente concentrou-se no ingresso ou no estágio probatório.

Práticas de gestão e suporte institucional	Existência de ações de apoio e equipes multiprofissionais em algumas instituições, mas também ausência de políticas permanentes, fluxos definidos e articulação entre gestão de pessoas, saúde do trabalhador e acessibilidade.
Participação, valorização e desenvolvimento profissional	Experiências positivas de satisfação, autonomia, apoio e pertencimento coexistiram com subaproveitamento das qualificações, limitações de acesso à capacitação, participação institucional e funções de gestão.

Fonte: elaboração própria com base nos estudos incluídos na revisão (2026).

No primeiro eixo, os estudos evidenciaram diferentes concepções de deficiência presentes no ambiente institucional e sua relação com o reconhecimento das capacidades profissionais e das necessidades de acessibilidade. Na UNESP, docentes e técnico-administrativos apresentaram maior aproximação com concepções sociais e histórico-culturais da deficiência, embora permanecessem entendimentos relacionados ao preconceito e às barreiras atitudinais. Em análise envolvendo universidades federais brasileiras, o capacitismo foi relacionado às estruturas organizacionais, aos padrões de desempenho, à distribuição das oportunidades e à reduzida participação de servidores com deficiência nos quadros institucionais (Leite; Oliveira; Cardoso, 2019; Miranda; Tosta, 2025).

No que se refere ao ingresso, os estudos concentraram-se na reserva de vagas, na elaboração dos editais, nos processos de convocação e nos procedimentos periciais. Foram identificadas diferenças na operacionalização da legislação, particularmente quanto à distribuição das vagas reservadas e aos procedimentos adotados

para nomeação. Nesse sentido, dados referentes a 2024 mostraram que os servidores com deficiência correspondiam a 1,66% do quadro das 69 universidades federais analisadas, sendo a UNILA a única instituição, entre aquelas destacadas no estudo, com percentual superior a 4%. Em conjunto, os estudos mostraram que as possibilidades de ingresso variavam de acordo com os procedimentos institucionais utilizados na aplicação das normas (Pereira; Bizelli; Leite, 2015; Deitos; Moré, 2020; Miranda; Tosta, 2025; Baruel et al., 2026).

Entre as dificuldades identificadas, as barreiras atitudinais apareceram com maior frequência e estiveram relacionadas ao desconhecimento sobre a deficiência, à subestimação das capacidades profissionais, à superproteção, à desconfiança e ao capacitismo. Também foram registradas barreiras arquitetônicas que dificultavam a circulação e o acesso aos espaços, além de obstáculos comunicacionais e informacionais que restringiam a participação em reuniões, cursos, sistemas e outras atividades institucionais. Ademais, foram identificadas barreiras tecnológicas, administrativas, programáticas e metodológicas, frequentemente coexistindo em uma mesma experiência de trabalho (Pottmeier et al., 2019; Santos; Lima; Ferraz, 2019; Luz; Silva, 2020; Bacarin; Leonardo, 2022; Barbosa; Oliveira, 2024; Lira; Martins, 2024; Wagner; Grohmann, 2024).

Parte dessas dificuldades estava relacionada ao acesso às tecnologias assistivas e aos recursos necessários à comunicação e ao desempenho das atividades. Os estudos registraram desconhecimento sobre os recursos disponíveis, demora na aquisição de equipamentos, incompatibilidade de sistemas eletrônicos e ausência de intérpretes de Libras. Em algumas

instituições, as adaptações eram realizadas somente após solicitação do servidor e, em determinadas situações, os próprios trabalhadores precisavam buscar alternativas para viabilizar a realização de suas atividades (Silva et al., 2016; Pottmeier et al., 2019; Luz; Silva, 2020; Silva Junior; Ferraz, 2020; Bacarin; Leonardo, 2022; Baruel et al., 2026).

As condições oferecidas no início da trajetória profissional também apareceram associadas ao processo de adaptação ao trabalho. Os estudos relataram dificuldades no acolhimento, na ambientação e na definição da lotação, incluindo situações em que as atividades atribuídas apresentavam pouca correspondência com a qualificação profissional ou com as necessidades de acessibilidade dos servidores. Igualmente, foram relatados casos em que as equipes não haviam sido previamente informadas sobre a chegada do novo trabalhador ou não conheciam suas necessidades. Nos contextos em que havia acompanhamento institucional, este frequentemente se concentrava no ingresso ou no estágio probatório, sem continuidade ao longo da trajetória funcional (Santos; Lima; Ferraz, 2019; Sousa; Búrigo, 2019; Amâncio; Mendes, 2023; Lira; Martins, 2024; Baruel et al., 2026).

No campo das práticas de gestão e do suporte institucional, foram identificadas ações desenvolvidas por equipes multiprofissionais, chefias e setores responsáveis pela capacitação e pelas adaptações no trabalho. Entretanto, a continuidade dessas ações variou entre as instituições e, em alguns estudos, mostrou-se dependente da atuação de setores ou profissionais específicos. Além disso, foram relatadas ausência de políticas institucionais próprias, indefinição de fluxos e fragilidades na articulação entre gestão de pessoas, saúde do trabalhador e acessibilidade, fazendo com que determinadas respostas institucionais fossem desencadeadas somente após a

manifestação das dificuldades pelos servidores (Sousa; Búrigo, 2019; Barbosa; Oliveira, 2024; Lira; Martins, 2024; Matos; Duarte, 2025; Pinheiro; Souza Júnior, 2026).

A capacitação apareceu tanto relacionada à preparação dos próprios servidores para o desempenho de suas atribuições, quanto à formação de chefias e equipes. Na ausência de treinamento formal, alguns trabalhadores relataram aprender as atividades durante a rotina de trabalho ou com o auxílio dos colegas. Ainda, foram identificadas dificuldades relacionadas ao conhecimento das normas, à compreensão dos procedimentos institucionais e ao atendimento das necessidades de acessibilidade. As lideranças apareceram associadas ao acolhimento, à organização das atividades, à disponibilização de recursos e às oportunidades de participação dos servidores (Silva et al., 2016; Pottmeier et al., 2019; Oscar et al., 2025; Pinheiro; Souza Júnior, 2026).

As relações estabelecidas com colegas, chefias e equipes administrativas também integraram as experiências relatadas. No caso, o apoio socioprofissional favoreceu a adaptação, a realização das atividades e o sentimento de pertencimento. Por sua vez, relações profissionais consideradas positivas surgiram associadas à conciliação entre trabalho e vida social e à percepção de qualidade de vida no trabalho. Em algumas instituições, esses relatos coexistiram com barreiras de acessibilidade e fragilidades no acompanhamento institucional, evidenciando experiências distintas dentro de um mesmo contexto organizacional (Marques et al., 2017; Amâncio; Mendes, 2023; Oliveira; Costa Filho, 2024; Oscar et al., 2025; Baruel et al., 2026).

Já entre os sentidos positivos atribuídos ao trabalho, foram identificados: satisfação, autonomia, estabilidade, independência financeira e reconhecimento. Os servidores também associaram a atividade profissional à realização pessoal, à utilidade social e à construção de vínculos com a instituição. Essas experiências apareceram relacionadas às condições de trabalho, às relações socioprofissionais e às oportunidades de utilização dos conhecimentos e competências no exercício das funções (Silva et al., 2016; Pereira; Bizelli; Leite, 2017; Marques et al., 2017; Amâncio; Mendes, 2023; Matos; Duarte, 2025).

Em relação ao desenvolvimento profissional, parte dos estudos identificou limitações nas oportunidades oferecidas aos servidores com deficiência. Então, foram encontrados trabalhadores com escolaridade superior à exigida pelo cargo, atividades pouco relacionadas à formação profissional e participação reduzida em funções de gestão. Também foram descritas dificuldades de acesso a cursos, projetos e espaços de decisão, sobretudo quando os ambientes, os sistemas ou os processos comunicacionais não apresentavam condições adequadas de acessibilidade (Silva et al., 2016; Marques et al., 2017; Barbosa; Oliveira, 2024; Oliveira; Costa Filho, 2024; Oscar et al., 2025; Matos; Duarte, 2025).

Os resultados evidenciam que a inclusão no trabalho tem sido abordada em diferentes momentos da trajetória funcional, desde o ingresso até a permanência e o desenvolvimento profissional, envolvendo tanto experiências favoráveis quanto barreiras relacionadas às condições institucionais, às relações de trabalho e às práticas de gestão.

Quando os achados são considerados de maneira integrada, a inclusão no trabalho de servidores com deficiência aparece na literatura analisada como um processo que se estende para além do ingresso no serviço público e acompanha diferentes momentos da trajetória funcional. A reserva de vagas ocupa posição importante nesse percurso, sobretudo por ampliar possibilidades de acesso, mas os estudos que avançam sobre as experiências posteriores à nomeação mostram que a permanência, a participação e o desenvolvimento profissional passam a depender das condições concretamente oferecidas pelas instituições. Essa compreensão está presente tanto nas pesquisas voltadas aos concursos e à aplicação dos marcos normativos quanto naquelas que examinam socialização, acessibilidade, qualidade de vida, adaptação e práticas de gestão, aproximando a inclusão das condições em que o trabalho é efetivamente realizado (Deitos; Moré, 2020; Santos; Lima; Ferraz, 2019; Sousa; Búrigo, 2019; Lira; Martins, 2024; Wagner; Grohmann, 2024; Oscar et al., 2025; Matos; Duarte, 2025).

Os estudos mostram que o ingresso de servidores com deficiência ocorre de maneiras distintas entre as instituições e não se esgota na reserva de vagas. Na comparação entre concursos de duas universidades federais, Deitos e Moré (2020) identificaram diferenças na aplicação desse mecanismo, com repercussões sobre a disponibilidade das vagas reservadas e sobre as nomeações. No IFPB, por sua vez, 86,70% dos servidores com deficiência identificados haviam ingressado por reserva de vagas, mas ainda foram registradas fragilidades no acompanhamento posterior, no conhecimento das políticas existentes e nas condições de acessibilidade (Lira; Martins, 2024). Assim, a reserva de vagas favorece o acesso, enquanto a inclusão continua a ser construída nas etapas seguintes da trajetória profissional, a partir das condições

oferecidas para a permanência e a participação no trabalho (Deitos; Moré, 2020; Lira; Martins, 2024).

Contudo, a existência de marcos normativos consolidados não significa que as práticas de inclusão estejam igualmente consolidadas nas instituições. Essa diferença se torna mais evidente quando a legislação é analisada em conjunto com as concepções de deficiência e as relações construídas no cotidiano de trabalho. Em uma universidade paulista, profissionais demonstraram maior adesão às concepções social e histórico-cultural da deficiência, reconhecendo a influência das condições sociais, culturais e ambientais sobre as desvantagens vivenciadas pelas pessoas com deficiência. Entretanto, o próprio estudo ressalta que a concordância com essas perspectivas não garante sua expressão em práticas inclusivas (Leite; Oliveira; Cardoso, 2019). Outros estudos também registraram preconceito, desconfiança quanto às capacidades, paternalismo, discriminação e comportamentos capacitistas, inclusive em instituições que dispunham de normas, setores ou ações relacionadas à inclusão (Marques *et al.*, 2017; Miranda; Tosta, 2025; Oscar *et al.*, 2025; Pinheiro; Souza Júnior, 2026).

O capacitismo aparece na literatura não apenas como uma manifestação presente nas atitudes individuais, mas também relacionado às estruturas organizacionais, aos padrões de produtividade, autonomia e desempenho e à forma como as oportunidades são distribuídas nas instituições (Miranda; Tosta, 2025). Essa compreensão encontra correspondência em outros estudos do corpus. Entre servidores de cinco universidades federais, 52% relataram situações de preconceito envolvendo colegas, chefias ou integrantes da comunidade universitária, incluindo questionamentos sobre a deficiência e a capacidade funcional,

constrangimentos e resistência à adequação das atividades ou da lotação (Oscar et al., 2025). Na UnB, relações de apoio coexistiram com comportamentos capacitistas e dificuldades na execução das normas e dos procedimentos de inclusão (Pinheiro; Souza Júnior, 2026). Assim, os estudos revelam contextos institucionais nos quais práticas de acolhimento e reconhecimento convivem com relações e procedimentos que ainda restringem a participação profissional.

Essa coexistência também ajuda a compreender por que a acessibilidade aparece no corpus de maneira muito mais ampla do que a adequação física dos espaços. Barreiras arquitetônicas permanecem recorrentes, envolvendo circulação, elevadores, sanitários, estacionamento, mobiliário e sinalização, mas são acompanhadas de dificuldades comunicacionais, informacionais, tecnológicas, metodológicas, programáticas e atitudinais. Em diferentes pesquisas, servidores relataram ausência de intérpretes de Libras, sistemas incompatíveis com leitores de tela, desconhecimento sobre tecnologias assistivas, demora na obtenção de equipamentos e dificuldades de acesso às informações necessárias ao trabalho. Em algumas experiências, os recursos ou adaptações foram buscados inicialmente pelos próprios trabalhadores, o que deslocava para o servidor uma demanda que os estudos relacionam às condições organizacionais necessárias para o desempenho profissional (Pottmeier et al., 2019; Silva Junior; Ferraz, 2020; Luz; Silva, 2020; Bacarin; Leonardo, 2022; Wagner; Grohmann, 2024; Oscar et al., 2025).

A recorrência dessas situações adquire outro significado quando aproximada dos estudos que examinaram como as instituições respondem às demandas de acessibilidade. Em diferentes contextos, adaptações e apoios foram disponibilizados, mas parte

das respostas ocorreu depois que as dificuldades já haviam surgido ou após solicitação individual dos servidores. Matos e Duarte (2025) descrevem ações fragmentadas e reativas, geralmente desencadeadas diante de demandas específicas; no IFPB, foram identificadas ausência de política específica e de acompanhamento continuado, enquanto no IFRO os documentos analisados não apresentaram programas direcionados especificamente aos servidores com deficiência, embora existissem iniciativas de inclusão voltadas aos estudantes (Barbosa; Oliveira, 2024; Lira; Martins, 2024). Essa configuração também aparece na UnB, onde foram relatadas dificuldades para identificar os canais responsáveis, demora nos retornos e distanciamento entre normas e sua execução (Pinheiro; Souza Júnior, 2026). Assim, uma parte importante da produção analisada descreve práticas institucionais existentes, mas ainda marcadas pela necessidade de responder a demandas que já se manifestaram no cotidiano, em vez de estarem integralmente incorporadas ao planejamento das condições de trabalho.

Essa característica se torna visível no ingresso e nos primeiros momentos de atuação profissional, quando acolhimento, ambientação, definição da lotação e preparação da equipe podem interferir diretamente na experiência inicial do servidor. Os estudos registraram trabalhadores encaminhados para atividades pouco compatíveis com sua formação ou com suas necessidades, setores que não haviam sido preparados para recebê-los e situações em que o aprendizado das atribuições ocorreu predominantemente no próprio cotidiano. Entre servidores de cinco universidades federais, 65,8% declararam não ter recebido suporte multiprofissional nem acompanhamento sistemático durante a adaptação ao cargo, enquanto apenas 13,15% participaram de treinamento formal para exercer suas funções. Na investigação de Santos, Lima e Ferraz

(2019), problemas de ambientação, comunicação e lotação atingiram especialmente servidores surdos, alguns deles inseridos em setores nos quais as condições de comunicação eram incompatíveis com suas necessidades. Amâncio e Mendes (2023) também registraram inadequações na lotação inicial e situações de subutilização das qualificações profissionais (Santos; Lima; Ferraz, 2019; Amâncio; Mendes, 2023; Oscar et al., 2025).

Ao mesmo tempo, os estudos mostram que o acompanhamento institucional não pode ser compreendido apenas como uma ação destinada ao momento da admissão. Na UFSC, a política examinada por Sousa e Búrigo (2019) apresentava acompanhamento sistemático durante o estágio probatório, enquanto, após esse período, a atuação ocorria mediante solicitação. Os gestores entrevistados conheciam principalmente os procedimentos associados ao ingresso e ao estágio probatório e demonstravam menor clareza quanto às formas de acompanhamento posteriores. Essa mesma preocupação aparece nas propostas apresentadas por servidores da UFSM, que incluíram acompanhamento periódico durante a trajetória profissional, fortalecimento dos canais de comunicação, capacitação das chefias e investimentos em tecnologia assistiva (Wagner; Grohmann, 2024). A recorrência dessa questão em estudos realizados em instituições diferentes situa a permanência como uma dimensão temporal da inclusão, relacionada não somente à chegada ao cargo, mas às mudanças de atividades, setores e necessidades que podem ocorrer durante a vida funcional (Sousa; Búrigo, 2019; Wagner; Grohmann, 2024).

A continuidade desse acompanhamento assume relevância adicional quando se observa que as relações socioprofissionais aparecem, em diferentes estudos, entre os elementos mais

favoráveis das experiências de trabalho. Colegas foram mencionados como fontes de apoio, auxiliando na execução das atividades, na adaptação às rotinas e na construção do sentimento de pertencimento, enquanto algumas chefias contribuíram para ajustes e acolhimento das necessidades apresentadas. Entre os participantes do estudo de Oliveira e Costa Filho (2024), as relações socioprofissionais e a articulação entre trabalho e vida social estiveram entre as dimensões mais favoravelmente avaliadas da qualidade de vida no trabalho; em outras pesquisas, satisfação, autonomia, diálogo, reconhecimento e integração aos grupos também estiveram presentes (Silva et al., 2016; Marques et al., 2017; Amâncio; Mendes, 2023; Oscar et al., 2025). Esses achados são importantes porque impedem que a experiência profissional dos servidores seja reduzida às barreiras encontradas, ao mesmo tempo em que mostram que relações interpessoais satisfatórias podem coexistir com inadequações ambientais, fragilidades de gestão e limitações nas oportunidades profissionais.

Por essa razão, o apoio construído no cotidiano das equipes não se confunde com a existência de uma política institucional estruturada. Quando a adaptação depende principalmente da iniciativa de determinados colegas, chefias ou profissionais, os estudos registram experiências que podem variar entre setores de uma mesma organização. Na pesquisa de Pinheiro e Souza Júnior (2026), por exemplo, a presença de lideranças inclusivas coexistia com relações profissionais excludentes, enquanto Oscar et al. (2025) identificaram o apoio cotidiano dos colegas como facilitador em instituições onde persistiam falhas no acompanhamento após a admissão. Marques et al. (2017) também encontraram melhora nas relações após a adaptação das equipes, ao lado de barreiras de acessibilidade, centralização de decisões e dificuldades para manifestação de

reclamações. O que esses resultados permitem destacar é a diferença entre suporte produzido nas relações imediatas de trabalho e respostas formalmente integradas às estruturas e aos procedimentos institucionais, dimensões que podem se fortalecer mutuamente, mas não são equivalentes (Marques et al., 2017; Oscar et al., 2025; Pinheiro; Souza Júnior, 2026).

Essa distinção torna-se ainda mais importante quando a inclusão é examinada a partir da participação dos próprios servidores nas decisões que afetam suas condições de trabalho. Nesse contexto, os artigos apresentam situações nas quais trabalhadores participaram de decisões, expressaram ideias e relataram autonomia, mas também registram centralização, dificuldades para apresentar reclamações e ausência de consulta sobre mudanças e adaptações.

Na pesquisa de Marques et al. (2017) foi identificado o receio de exposição de problemas e dificuldades para questionar condições de acessibilidade ou comportamentos de colegas e chefias, enquanto, na UnB, apenas 43% dos participantes informaram ter sido consultados sobre suas necessidades específicas durante a perícia de ingresso (Pinheiro; Souza Júnior, 2026). No IFPB, embora parte dos servidores percebesse representação de pessoas com deficiência em processos eleitorais institucionais, persistiam desconhecimento das políticas e baixa percepção de envolvimento institucional com o tema (Lira; Martins, 2024). Dessa forma, a participação aparece nos estudos não apenas como pertencimento simbólico, mas relacionada à possibilidade de intervir em decisões sobre acessibilidade, organização das atividades e condições de permanência.

A mesma ampliação ocorre quando a análise alcança o desenvolvimento profissional. O corpus não trata a permanência apenas como continuidade do vínculo, pois diferentes pesquisas registram elevada qualificação acadêmica convivendo com aproveitamento limitado das capacidades profissionais. No estudo de Silva et al. (2016), todos os nove participantes possuíam formação superior, embora ocupassem predominantemente cargos de nível médio, e parte deles relatou incompatibilidade entre qualificação e atividades desempenhadas. Entre os participantes de cinco universidades federais investigados por Oscar et al. (2025), 92,1% possuíam ensino superior completo, enquanto 28,9% ocupavam cargos que exigiam esse nível de formação, e nenhum declarou exercer função comissionada ou cargo de direção.

Já Amâncio e Mendes (2023) encontraram trabalhadores ociosos ou em atividades pouco relacionadas à formação, além de ausência de critérios claros percebidos pelos participantes para acesso às funções de gestão. Esses resultados não permitem afirmar que a deficiência seja, isoladamente, a causa dessas trajetórias, mas mostram que subutilização das qualificações, reconhecimento e acesso a oportunidades de desenvolvimento integram as experiências de inclusão examinadas pela literatura (Silva et al., 2016; Amâncio; Mendes, 2023; Oscar et al., 2025).

A incorporação do desenvolvimento profissional à discussão evita que inclusão e acessibilidade sejam reduzidas à possibilidade de executar tarefas. Oliveira e Costa Filho (2024) identificaram limitações relacionadas ao reconhecimento, às oportunidades de crescimento, ao exercício de funções de gestão e ao acesso a gratificações, enquanto Matos e Duarte (2025) registraram situações em que servidores eram destinados a atividades inferiores às

atribuições do cargo ou à própria formação. Por sua vez, Santos, Lima e Ferraz (2019) encontraram servidores com elevada qualificação e interesse em continuar o aperfeiçoamento, mas que reivindicavam maior valorização e oportunidades profissionais. Assim, permanecer na instituição, desempenhar as atividades e desenvolver uma trajetória profissional aparecem como dimensões relacionadas, mas não coincidentes, o que amplia a compreensão da inclusão para as possibilidades de reconhecimento e participação ao longo da carreira (Santos; Lima; Ferraz, 2019; Oliveira; Costa Filho, 2024; Matos; Duarte, 2025).

As diferenças observadas entre tipos de deficiência e condições de trabalho também dificultam a adoção de respostas institucionais uniformes. Oliveira e Costa Filho (2024) encontraram percepções distintas das dimensões da qualidade de vida no trabalho entre servidores com deficiência física, auditiva e visual, sendo as relações socioprofissionais mais favoráveis entre alguns grupos e mais vulneráveis entre participantes que enfrentavam barreiras comunicacionais. Em Santos, Lima e Ferraz (2019), as experiências de servidores surdos evidenciaram dificuldades específicas relacionadas ao desconhecimento de Libras, à comunicação e à lotação, enquanto estudos voltados à tecnologia assistiva mostraram necessidades relacionadas à visão, mobilidade, audição e acesso aos sistemas eletrônicos. Essa diversidade presente no corpus reforça a importância atribuída pelos próprios estudos à escuta das necessidades do servidor e à avaliação das condições concretas do posto de trabalho, em vez da adoção de adaptações definidas apenas com base na existência formal de uma deficiência (Santos; Lima; Ferraz, 2019; Silva Junior; Ferraz, 2020; Oliveira; Costa Filho, 2024; Oscar et al., 2025).

Outro aspecto que merece atenção está na posição institucional ocupada pelas políticas destinadas aos servidores. Em parte dos estudos, a inclusão aparece mais desenvolvida em ações dirigidas aos estudantes do que naquelas direcionadas aos trabalhadores. No IFRO, os documentos examinados apresentavam iniciativas voltadas à inclusão de estudantes, mas não programas específicos para servidores com deficiência; no IFPB, também foram identificadas diferenças entre as estruturas e ações destinadas ao corpo discente e aquelas relacionadas aos servidores (Barbosa; Oliveira, 2024; Lira; Martins, 2024). Esses achados não permitem generalizar essa configuração para todas as instituições públicas de ensino superior, mas mostram que, nos contextos investigados, a condição de trabalhador com deficiência nem sempre ocupava a mesma centralidade institucional conferida à acessibilidade acadêmica.

Ao aproximar essas diferentes dimensões, as propostas formuladas nos próprios estudos ganham maior coerência entre si. Mapeamento periódico dos servidores e de suas necessidades, preparação de equipes e chefias, definição de fluxos para solicitação e acompanhamento das adaptações, ampliação da tecnologia assistiva, fortalecimento dos canais de comunicação e acompanhamento durante a trajetória profissional aparecem repetidamente entre as medidas propostas. Em alguns estudos, acrescentam-se a participação dos próprios trabalhadores, a integração do tema ao planejamento institucional e a criação ou fortalecimento de estruturas responsáveis pela articulação dessas ações. Mais do que uma relação de recomendações independentes, essas propostas respondem às fragilidades encontradas no próprio corpus: ausência de informação sistematizada, demora nas adaptações, descontinuidade do acompanhamento, desconhecimento dos canais institucionais, baixa preparação das

equipes e limitações ao desenvolvimento profissional (Pottmeier et al., 2019; Lira; Martins, 2024; Wagner; Grohmann, 2024; Pinheiro; Souza Júnior, 2026).

A própria configuração da produção científica reunida, contudo, exige que essas convergências sejam interpretadas dentro dos limites dos estudos disponíveis. A literatura analisada é formada predominantemente por investigações qualitativas, com forte presença de servidores técnico-administrativos e de estudos desenvolvidos em instituições ou contextos específicos. Diversos artigos reconhecem limitações relacionadas ao número de participantes, à seleção de grupos específicos, à ausência de docentes ou de determinados tipos de deficiência e à impossibilidade de generalização dos resultados para outras instituições. Wagner e Grohmann (2024), por exemplo, investigaram exclusivamente técnico-administrativos de uma universidade; Marques et al. (2017) trabalharam com sete servidores vinculados a cargos administrativos; Silva et al. (2016) analisaram nove participantes, todos com deficiências consideradas leves e em estágio probatório. Mesmo pesquisas de maior abrangência mantêm concentração entre técnico-administrativos, como ocorreu no estudo com cinco universidades federais, composto por 35 técnicos e três docentes (Oscar et al., 2025).

Essas características não diminuem a contribuição da produção reunida, mas delimitam o alcance das interpretações. Os estudos permitem conhecer com maior profundidade experiências de servidores e gestores, práticas locais de acessibilidade, formas de acompanhamento e situações concretas de trabalho, enquanto oferecem menor sustentação para afirmar que os mesmos padrões ocorram de maneira equivalente entre todas as instituições, carreiras

ou tipos de deficiência. Assim, o conjunto disponível mostra uma produção capaz de identificar problemas recorrentes e experiências favoráveis em contextos distintos, mas ainda marcada por forte concentração em estudos de caso, em técnico-administrativos e em realidades institucionais particulares. Essa configuração indica a pertinência, já reconhecida por parte dos próprios autores, de ampliar comparações entre instituições e diversificar os grupos investigados.

Considerados esses limites, a principal contribuição do conjunto analisado está em mostrar que ingresso, acessibilidade, permanência, participação e desenvolvimento profissional não aparecem como etapas independentes. As experiências relatadas conectam a forma de aplicação das normas às condições encontradas na admissão, a ambientação à definição da lotação, a acessibilidade à possibilidade de realizar as atividades, as relações socioprofissionais ao pertencimento e o reconhecimento às oportunidades de desenvolvimento. Com isso, a literatura examinada desloca a inclusão de uma compreensão centrada exclusivamente na presença do servidor com deficiência na instituição para uma análise das condições pelas quais essa presença se transforma em participação no trabalho.

Ao longo dos estudos, essa participação esteve relacionada à possibilidade de acessar espaços e informações, utilizar recursos adequados, ser ouvido sobre as próprias necessidades, desenvolver atividades compatíveis com as capacidades profissionais e encontrar oportunidades de reconhecimento e desenvolvimento ao longo da trajetória funcional (Santos; Lima; Ferraz, 2019; Lira; Martins, 2024; Oliveira; Costa Filho, 2024; Matos; Duarte, 2025; Pinheiro; Souza Júnior, 2026).

4. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar e sintetizar a produção científica nacional sobre a inclusão no trabalho de servidores com deficiência em instituições públicas de ensino superior, esta revisão reuniu estudos que abordam o tema sob diferentes perspectivas e evidenciou como abordagens conceituais, marcos normativos, características metodológicas, barreiras institucionais e práticas de gestão se relacionam às experiências de ingresso, acessibilidade, permanência e valorização profissional. Com isso, a revisão responde ao objetivo proposto e mostra que a produção disponível vem ampliando a compreensão da inclusão, ao deslocar o foco da presença formal do servidor para as condições que acompanham sua trajetória profissional.

Nesse conjunto, a reserva de vagas mostrou-se um importante mecanismo de acesso ao serviço público, embora os estudos indiquem que a inclusão não se encerra com o ingresso. Após a nomeação, ganham relevância as condições de acessibilidade, a lotação, a ambientação, o acesso a recursos e informações, o acompanhamento institucional, as relações com colegas e chefias e as possibilidades de participação e desenvolvimento profissional. As barreiras identificadas ultrapassaram a dimensão física dos espaços e envolveram aspectos comunicacionais, tecnológicos, metodológicos, programáticos, administrativos e atitudinais. Ao mesmo tempo, foram registradas experiências de autonomia, satisfação, pertencimento, apoio socioprofissional e reconhecimento, mostrando que essas trajetórias reúnem dificuldades e experiências favoráveis no trabalho.

A coexistência entre experiências favoráveis e barreiras persistentes constitui um dos principais achados da revisão. Relações profissionais acolhedoras, iniciativas de apoio e adaptações podem estar presentes em instituições que ainda apresentam fragilidades no acompanhamento, na acessibilidade e nas oportunidades de desenvolvimento. Da mesma forma, a existência de normas e estruturas institucionais não assegura que seus efeitos sejam vivenciados de modo uniforme pelos servidores. Assim, a inclusão se configura na articulação entre direitos formalmente reconhecidos, condições concretas de trabalho, práticas de gestão e relações socioprofissionais, o que contribui para compreender a diversidade de trajetórias observadas dentro de uma mesma instituição e entre diferentes instituições.

A principal contribuição desta revisão está na integração de aspectos que, na literatura, aparecem frequentemente examinados de forma separada, como ingresso, acessibilidade, tecnologia assistiva, socialização, qualidade de vida, capacitismo, permanência, gestão e desenvolvimento profissional. Essa síntese mostra que ingresso, permanência, participação e valorização integram uma mesma trajetória, na qual aspectos relacionados ao concurso e à perícia se articulam às condições posteriores de lotação, adaptação, exercício das atividades e desenvolvimento na carreira. Dessa forma, o estudo sistematiza o conhecimento disponível e pode subsidiar novas investigações e reflexões institucionais sobre políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas aos servidores com deficiência, considerando as particularidades de cada contexto.

Os resultados devem ser interpretados à luz das limitações desta revisão, uma vez que as buscas foram concentradas no Portal de Periódicos CAPES, na SciELO Brasil e no Google Acadêmico, o que

não permite assegurar a recuperação de toda a produção científica disponível sobre o tema. No Google Acadêmico, essa limitação também decorre da restrição ao período de 2016 a 2026, às páginas em língua portuguesa e à quantidade de resultados efetivamente disponibilizada pela própria plataforma. Somam-se a essas condições a realização da seleção dos estudos por uma única pesquisadora e a ausência de instrumentos específicos para avaliação da qualidade metodológica ou do risco de viés. Além disso, a opção por incluir apenas artigos científicos deixou de fora dissertações, teses, livros, capítulos e trabalhos de eventos que poderiam apresentar outras abordagens e experiências relacionadas ao objeto investigado.

Além das limitações relacionadas ao processo de revisão, o alcance da síntese também deve ser compreendido à luz das características da literatura localizada, marcada pelo predomínio de pesquisas qualitativas, pela concentração em contextos institucionais específicos e pela maior participação de servidores técnico-administrativos, enquanto os docentes estiveram menos representados em parte dos estudos. Soma-se a isso a ampla variação no tamanho das amostras, nos tipos de deficiência contemplados, nos procedimentos metodológicos e nas realidades institucionais investigadas. Essa diversidade amplia a compreensão das diferentes experiências de inclusão, mas exige cautela na generalização dos achados para o conjunto das instituições públicas de ensino superior.

As características da produção analisada também indicam caminhos para estudos futuros, especialmente por meio da ampliação da participação de docentes e de servidores com diferentes tipos de deficiência, bem como da inclusão de instituições

de distintas regiões e dependências administrativas. Investigações comparativas e longitudinais podem aprofundar a compreensão sobre como as necessidades de acessibilidade, os processos de adaptação, as relações de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento profissional se modificam ao longo da trajetória funcional.

Nesse sentido, mostra-se pertinente examinar de forma mais sistemática as práticas de gestão, a atuação das chefias, os processos de lotação e acompanhamento, a disponibilização de tecnologias assistivas e a participação dos próprios servidores nas decisões relacionadas às suas condições de trabalho. A combinação de diferentes fontes de informação, envolvendo servidores, gestores, colegas, documentos e dados institucionais, também pode ampliar a compreensão sobre como as políticas formalmente estabelecidas se expressam nas experiências cotidianas de trabalho.

Com base no conhecimento reunido, a inclusão de servidores com deficiência nas instituições públicas de ensino superior pode ser compreendida como um processo que se inicia antes da nomeação e se desenvolve ao longo da trajetória funcional. Sua construção envolve condições para acessar espaços e informações, realizar as atividades, participar das relações e decisões institucionais e encontrar oportunidades de reconhecimento e desenvolvimento profissional. Ao integrar essas dimensões, a revisão amplia a compreensão da inclusão para além da presença formal no quadro funcional, direcionando a análise para as condições que possibilitam a participação efetiva do servidor na vida institucional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. Deficiência e QVT: reflexões e desafios no ambiente laboral de uma IES. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 23, n. 64, p. 41–59, jan./abr. 2023. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2023v23n64p41-59>.

BACARIN, Ana Paula Siltrão; LEONARDO, Nilza Sanches Tessaro. Acessibilidade no ensino superior: percepções de funcionários com deficiência. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 34, e5843, 2022. DOI: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/2022/v34/5843>.

BARBOSA, Xênia de Castro; OLIVEIRA, Geovana da Costa. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia. **ScientiaTec: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia do IFRS**, v. 11, n. 2, p. 228–244, 2024. DOI: <https://doi.org/10.35819/scientiatec.v10i2.6478>

BARUEL, Stela Carvalho; CARVALHO, Sara da Silva; VASCONCELLOS, Natália Batista de; SIMONELLI, Angela Paula. O processo de adaptação ao trabalho de servidores com deficiência em ambiente universitário: barreiras e facilitadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 51, e6, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/06725pt2026v51e6>.

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

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

DEITOS, Gabriela Perito; MORÉ, Rafael Pereira Ocampo. A inserção de servidores com deficiência em duas universidades federais catarinenses. **Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 9, n. 3, p. 45–62, nov. 2020. DOI: <https://doi.org/10.18316/desenv.v9i3.7427>.

LEITE, Lucia Pereira; OLIVEIRA, Taize de; CARDOSO, Hugo Ferrari. Concepções de deficiências em profissionais de uma universidade do interior paulista. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 54, p. 153–170, jul./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.11309>.

LIRA, Sérgio Ricardo do Nascimento; MARTINS, Lisiê Marlene da Silveira Melo. A inclusão e a permanência de servidores com deficiência: desafios do campo laboral no IFPB. **Revista GepesVida**, v. 10, n. 26, p. 137–150, 2024.

LUZ, Suelen do Socorro Melo da; SILVA, Maria Andréa Luz da. Políticas públicas para a inclusão de pessoas com deficiência na UNIFAP: perspectivas e realidade. **Inovação & Tecnologia Social**, Fortaleza, v. 2, n. 5, p. 119–129, 2020. DOI: <https://doi.org/10.47455/2675-0090.2020.2.5.5366>.

MARQUES, Davi Sampaio; MOREIRA, Tainah Pinheiro; LIMA, Tereza Cristina Batista de. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 119–140, set./dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p119-140>.

MATOS, Tissiany Melo; DUARTE, Márcia de Freitas. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência: um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 31, e137418, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.428.137418>.

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto - Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758–764, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.

MIRANDA, Moisés Augusto de; TOSTA, Kelly Cristina Tonani Bennetti. Capacitismo estrutural e inclusão nas universidades federais brasileiras. **Gestão Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 102–116, nov. 2025. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17859900>.

OLIVEIRA, Deivson Cavalcante Gomes de; COSTA FILHO, Lourival Lopes. Modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho de servidores com deficiência de instituições de ensino superior. **Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 22, n. 1, p. 1–24, 2024. DOI: <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2024.257699>.

OSCAR, Simone Gonzaga França; DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva e; CAVALCANTI, Alessandra. Servidores com deficiência no ensino superior público: barreiras e oportunidades. **Revista Cocar**, Belém, edição especial, n. 34, p. 1–18, 2025.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Acessibilidade e deficiência na universidade: política de recursos humanos. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 10, número especial, p. 631–642, 2015. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v10i5.7916>.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99–115, jan./mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302017151511>.

PINHEIRO, Eldna Dias Cardoso; SOUZA JÚNIOR, Celso Vila Nova de. Gestão inclusiva na Universidade Brasília: análise qualitativa das dimensões organizacionais associadas à percepção de efetividade das políticas de inclusão. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 12, n. 4, p. 1–25, abr. 2026. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v12i4.25857>.

POTTMEIER, Sandra; DONIDA, Lais; DARDE, Aline Olin Goulart; SANTANA, Ana Paula. Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 14, n. 4, p. 2377–2397, out./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>.

SANTOS, Maria do Socorro Martins dos; LIMA, Tereza Cristina Batista de; FERRAZ, Serafim Firmo de Souza. Além da acessibilidade: desafios da socialização organizacional de pessoas com deficiência

em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 19, n. 54, p. 58–76, set./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2019v19n54p58-76>.

SILVA JUNIOR, Geraldo Elias; FERRAZ, Denise Pereira de Alcantara. O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 89–104, maio/ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2020.9892>.

SILVA, Mariana Seabra da et al. Perfil de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino: uso de tecnologia assistiva. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 156–164, maio/ago. 2016. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p156-164>.

SOUSA, Evelise Santos; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 9, n. 3, p. 156–172, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22279/navus.2019.v9n3.p156-172.850>.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, v. 8, n. 1, p. 102–106, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>.

WAGNER, Giseli Rodrigues; GROHMANN, Márcia Zampieri. “O preconceito, na verdade, é desconhecimento”: proposta de ações de acessibilidade para inclusão e permanência de servidores com deficiência em uma universidade federal no interior do Rio Grande do Sul. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**,

Campinas; Sorocaba, v. 29, e024025, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-57652024v29id264090>.

WHITTEMORE, Robin; KNAFL, Kathleen. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v. 52, n. 5, p. 546–553, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGSAT) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Assistente Social da Universidade Federal de Uberlândia. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0463-3852>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Dr. Professor do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGSAT) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)