

review method was adopted, with keyword searches conducted in *Capes Periódicos* database. Based on the inclusion and exclusion criteria, eleven studies were selected for qualitative

content analysis and organized into three thematic axes. The main findings indicate that Brazilian legislation has made progress in formally ensuring greater access of PWD to public careers, mainly through the reservation of vacancies and its material implications. However, access alone does not automatically lead to inclusion. Inclusion presupposes equity and belonging of PWD within public career, requiring the elimination of multidimensional and interdependent challenges, particularly attitudinal, architectural, institutional, technological, and communicational barriers, as well as the strengthening of anti-ableist practices and training within institutions. Overcoming the challenges requires a cultural and organizational transformation, supported by a collective commitment from the State, public institutions, and society.

Keywords: Anti-ableism; law; public examination; public careers; person with disabilities.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo aborda as políticas e práticas de inclusão equitativa de pessoas com deficiência (PCD) no serviço público brasileiro (i.e., ambientes laborais públicos), em carreiras acessadas via concurso público. A Constituição Federal brasileira de 1988 consagrou, no artigo 5, o princípio da igualdade, estendendo-o ao direito ao trabalho e à vedação de discriminação de PCD quanto ao salário e critérios de admissão (artigo 7, inciso XXXI). Ademais, estabeleceu a reserva de percentual de vagas em cargos e empregos públicos para PCD (artigo 37, inciso XVIII), a ser regulada por Lei, entre outros direitos fundamentais (Brasil, 1988). Essas disposições constitucionais expressam o reconhecimento de que o ingresso no serviço público deve considerar as disparidades históricas e estruturais que impedem ou dificultam o acesso equitativo de determinados grupos e pessoas vulnerabilizados aos espaços institucionais do Estado.

No âmbito infraconstitucional, a Lei n. 8.112/1990 assegura à PCD a participação em concursos públicos, com reserva de vagas em percentual de 20% para provimento de

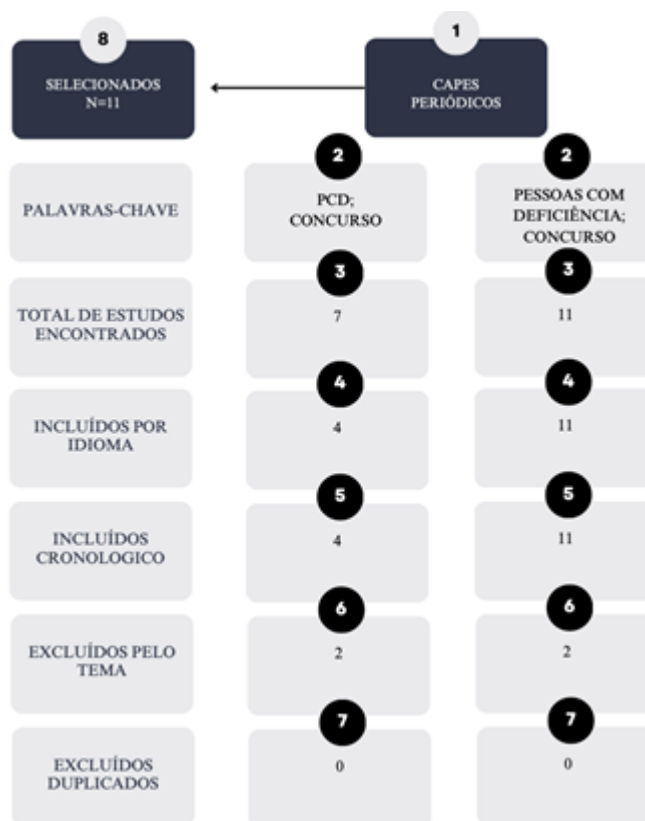
cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência (Brasil, 1990). Tal previsão busca garantir a inserção de PCDs nas carreiras públicas brasileiras, promovendo maior

diversidade e representatividade no serviço público. Ademais, a incorporação da Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, adotada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), por meio do Decreto n. 3.956/2001, consolidou no ordenamento jurídico brasileiro a perspectiva dos direitos humanos no tratamento da deficiência, superando as concepções assistencialistas e promovendo a inclusão e a cidadania plena (Brasil, 2001).

Outro marco normativo relevante é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009. A Convenção tem como propósito “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (Brasil, 2009). No artigo 27, assegura o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e condições, estabelecendo diretrizes a serem observadas pelos Estados-parte para a promoção da inclusão.

Apesar dos avanços normativos, a inclusão de PCD no mercado de trabalho brasileiro permanece limitada, tanto nos empregos públicos quanto no setor privado. Em muitos ambientes laborais, se observa a ausência de adaptações razoáveis ou a presença de entraves atitudinais, que comprometem a permanência e o desenvolvimento profissional da PCD (Amâncio; Mendes, 2023; Lima et al. 2021). A inserção no mercado de trabalho, garantida legislativamente, não assegura, por si só, a inclusão, a qual se concretiza por meio do pertencimento e retenção da pessoa, da igualdade remuneratória, do tratamento justo e equitativo e das oportunidades de progressão nas carreiras.

Diante disso, esta pesquisa tem por objetivo conhecer o panorama da literatura científica nacional a respeito da inclusão de pessoas com deficiência nas carreiras públicas do brasileiras. Busca-se mapear os estudos científicos produzidos no país sobre a temática, por meio de uma revisão integrativa de literatura, assim como identificar as principais discussões acerca das políticas e práticas implementadas e efetivadas em ambientes laborais públicos voltadas à inclusão equitativa de PCD.



Fonte: Autores, 2025.

Conforme fluxograma apresentado, a busca pelos descritores pcd e concurso resultou em sete estudos identificados, dos quais quatro atenderam aos critérios cronológico e linguístico e foram incluídos. Dois estudos foram excluídos por não apresentarem aderência temática, e nenhum era duplicado. A busca pelos descritores pessoas com deficiência e concurso resultou em onze estudos identificados, todos inicialmente incluídos com base nos critérios cronológico e linguístico. Desses, dois foram posteriormente excluídos pela falta de aderência temática. Também não foram identificados estudos duplicados nessa busca. Ao final do processo de seleção, onze estudos compuseram o *corpus* da análise temática qualitativa.

Tabela – Estudos selecionados

Título	Ano	Autoria	Revista
O (des)cumprimento da lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência nos concursos	2024	L.R.B. dos Santos	Revista Direito em Debate

identificada é relativamente recente, o que contrasta com a previsão constitucional da reserva de vagas em cargos e empregos públicos, estabelecida na Constituição Federal de 1988 (artigo

37, inciso VIII), e regulamentada pela Lei n. 8.112/1990. Por outro lado, parece ser uma discussão que toma fôlego após a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em 2015 (Lei n. 13.146), a qual promove uma integração normativa para o fortalecimento da tutela jurídica de PCD. A sequencialidade ao mencionado Estatuto parece explicar o porquê de os estudos datarem de 2016, com maior concentração em 2023 e 2024, sobretudo, quando se considera o tempo de realização de uma pesquisa e o tempo de avaliação dos estudos pelas revistas antes de uma aprovação e publicação nos periódicos científicos.

Os estudos selecionados foram submetidos à análise de conteúdo (Bardin, 2011) e organizados em categorias definidas a partir de recorrência temática: discussões sobre inserção de PCD; discussões sobre inclusão de PCD; e principais desafios à inclusão de PCD.

3 DISCUSSÕES

Nesta seção, são apresentados os aspectos mais relevantes dos artigos que compõem o *corpus* da pesquisa. Os achados foram organizados a partir de três eixos analíticos, iniciando-se pelos estudos que priorizam a temática da inserção, seguido daqueles que abordam a inclusão e, por fim, pelos trabalhos que discutem os principais desafios à inclusão da PCD nas carreiras públicas. Vale pontuar que os debates sobre inserção e inclusão das PCDs, embora conceitualmente distintos, guardam forte relação entre si. A divisão temática adotada decorre da análise de conteúdo e tem como finalidade conferir maior visibilidade analítica às categorias identificadas, sem desconsiderar que ambas estão presentes, em alguma medida, em todos os estudos analisados.

3.1 Discussões sobre a inserção de PCD

A inserção PCDs no serviço público é, em grande medida, associada à garantia de ingresso no mercado de trabalho, especialmente pelo cumprimento das políticas de reserva de vagas em concursos públicos. Santos (2024), por exemplo, analisa a previsão legal da

avaliação biopsicossocial da deficiência, conforme a legislação vigente, e conclui que parte dos editais de concursos públicos não observa essa exigência, adotando exclusivamente avaliações de caráter biomédico. Tal prática contraria o disposto no artigo 2º § 1 da Lei 13146/2015, que determina que a avaliação da deficiência, quando necessária, deve ser biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar (Brasil, 2015). Uma inserção mais adequada às normativas brasileiras pressupõe uma avaliação ampla da deficiência, que considere múltiplos elementos, como impedimentos nas funções e estruturas do corpo, fatores socioambientais, psicológicos e pessoais (Santos, 2024, p. 8).

Outros seis estudos analisados destacam problemáticas relacionadas à reserva de vagas e às especificidades dos processos seletivos para ingresso de PCD no serviço público. Freire e Drilard (2016) apontam divergências entre o rol de deficiências contempladas pela legislação interna e aquelas previstas na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.⁶ Os autores pontuam que, em casos concretos, PCDs cujas deficiências não estejam expressamente previstas na legislação nacional possam ser beneficiadas pela reserva de vagas, com base no princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais.

A análise dos limites das legislações voltadas à inserção de PCD nos editais de concurso e nas carreiras públicas também é recorrente. Para além da previsão de reserva de vagas, é necessário considerar as condições de acesso das PCDs aos locais e às dinâmicas de realização das provas. De Paula (2023) evidencia a inadequação do atendimento oferecido a candidatos PCD durante a aplicação das provas e pontua a importância de assegurar a reserva de vagas, mesmo em concursos com vaga única, como forma de ampliar, gradualmente, a presença de PCD no setor público.

De Souza e Oliveira (2020) discutem o retrocesso representado pelo Decreto 9546/2018, que exclui a previsão de adaptação das provas físicas em concursos públicos para

⁶ Destaca-se que o artigo foi publicado em 2016 e possivelmente redigido antes da promulgação da Lei 13146/2015.

candidatos com deficiência e estabeleceu a possibilidade de aplicação dos mesmos critérios de aprovação exigidos dos demais candidatos. Tal análise dialoga diretamente com as reflexões de por De Paula (2023), ao evidenciar que a inserção PCD pretendida pela legislação brasileira não se limita à reserva de vagas, mas pressupõe mecanismos que assegurem condições equitativas de acesso às provas e aos espaços em que estas são realizadas.

Outra discussão relevante refere-se à efetividade inclusiva das cotas, ou seja, à capacidade da reserva de vagas em concursos públicos de produzir inclusão. Noda et al. (2023) concluem que as cotas constituem um mecanismo importante para a promoção da inclusão, embora seja fundamental a ampliação das condições de acessibilidade após o ingresso. Portanto, reserva de vagas é compreendida como um mecanismo inicial, que deve ser articulado com outras políticas institucionais voltadas à garantia da acessibilidade e da inclusão no ambiente laboral.

A reserva de vagas em concursos públicos, entretando, não se estende às carreiras militares, o que revela uma lacuna normativa quanto à garantia de direitos nesse campo. Jonck (2024), ao analisar a legislação voltada à inserção de PCD e as normas que regem as polícias militares, evidencia que a reserva de vagas não se aplica ao regime jurídico militar, devido às especificidades dessa atividade. Jonck destaca que o acesso às carreiras militares é regulado por legislação própria e que o inciso VIII, do art. 37 da CF/88, que prevê a reserva de vagas para pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos, não foi reproduzido no inciso VIII, parágrafo 3º, art. 142, da CF/88, que elenca os dispositivos constitucionais aplicáveis aos militares.

No âmbito dos concursos para acesso à educação, com ênfase nas Universidades Federais brasileiras, há um aparato normativo consolidado. Contudo, a efetividade plena das normas relativas às pessoas com deficiência não é homogênea. Ao analisar os editais de concursos da UFFS e da UFSC, um estudo identificou que os editais da UFFS, ao destinarem apenas o percentual mínimo de vagas e não considerarem o total de vagas do edital para o cálculo da reserva, acabam por restringir as possibilidades de ingresso das PCDs (Deitos; Moré, 2020)

De modo geral, sete dos onze artigos selecionados abordam a inserção como eixo central de análise, priorizando discussões sobre a legislação que ampara a reserva de vagas

para as PCDs, os editais de concursos e os limites e avanços observados nas últimas décadas. Os estudos indicam divergências na aplicação concreta de critérios normativos, bem como retrocessos pontuais no campo legal, ao mesmo tempo em que reconhecem que a reserva de vagas tem ampliado o acesso de PCDs às carreiras públicas.

Dados do Governo Federal corroboram esse cenário. O número de PCDs no serviço público federal passou de 3.942, em dezembro de 2014, para 6.720, em junho de

2023, representando um aumento de aproximadamente 70% (Brasil, 2023a). Apesar desse crescimento, as PCDs correspondem a menos de 1% do total de servidores públicos federais, enquanto representam 8,9% da população (Brasil, 2023b). Esses dados evidenciam avanços nas políticas de inserção, mas também indicam a persistência de desigualdades significativas no acesso das PCDs ao serviço público.

A reserva de vagas, no Brasil, configura-se como um instrumento importante para a promoção da inclusão, desde que articulada a políticas institucionais capazes de eliminar as barreiras que ainda impedem a plena inclusão das PCDs nos espaços de trabalho.

3.2 Discussões sobre a inclusão de PCD

A análise histórica da evolução do conceito de PCD evidencia avanços progressivos na compreensão da inclusão. Pessoas com características não comuns, os prescindíveis, eram vistas como inúteis para o sistema de trabalho vigente na antiguidade. Na idade média, o modelo passa a ser o assistencialista, isso é, o inválido precisa de caridade, principalmente dos religiosos. Já o modelo médico reabilitador de deficiência enxerga a PCD como alguém a ser curado. Por fim, o modelo social reconhece nas barreiras estruturais e sociais o impedimento pleno para a inclusão das pessoas que apresentam alguma deficiência (Oliveira; Deodato; Pitanga, 2024).

No estudo “A inclusão da pessoa com deficiência através de concurso público”, Oliveira, Deodato e Pitanga (2024) articulam o referencial teórico de justiça de John Rawls,

permeado na correção de suas lacunas e falhas, com o pensamento de Martha Nussbaum, por entender que o pacto social não fora feito com a inclusão das PCD, e que o desenvolvimento com riquezas e bem-estar mental e social não garantem o aperfeiçoamento das capacidades e habilidades estudados por Amartya Sen.

A distinção entre igualdade formal e material é central nessa análise, com acento na igualdade material à implementação de ações afirmativas como medida compensatória para a promoção de justiça social. A tendência doutrinária de igualdade de oportunidades tem a “função de compelir o Estado a adotar política de ações afirmativas para a concretização da isonomia, em situação e em medidas que constituem instrumento necessário e adequando a redução das desigualdades fáticas existentes em grupos mais vulneráveis” (Oliveira; Deodato; Pitanga, 2024, p. 12). Assim, a reserva de vagas em concursos públicos para PCDs encontra respaldo tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na Convenção Internacional sobre direito das pessoas com Deficiência (CDPD), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de emenda a Constituição.

Contudo, ao analisarem concursos públicos específicos, os autores observam que, embora os certames tenham respeitado formalmente a legislação vigente, os resultados evidenciam limites relevantes à inclusão. Apesar da previsão legal de um percentual mínimo de 5% de vagas reservadas, apenas 2,5% das nomeações corresponderam a PCDs. Em contrapartida a isso, 93% dos candidatos nomeados por meio da reserva de vagas não teriam sido nomeados sem a política de cotas. A quota para PCD “é um importante instrumento de discriminação positiva, mas não pode ser vista como mera obrigação decorrente de Lei, limitada a coação estatal para consolidar a pretensão legal inclusiva” (Oliveira; Deodato; Pitanga, 2024, p. 20).

Para além do ingresso os estudos problematizam os critérios de avaliação laboral aplicados às PCDs no serviço público. O princípio da igualdade material impõe o reconhecimento de que pessoas em situações desiguais devem ser tratadas de formas diferenciada, sob pena de reprodução de injustiças. Logo, existem falhas estruturais nos processos avaliativos, requerendo uma “uniformização de diretrizes aos avaliadores de servidores com deficiência, sendo inadmissível que sequer saibam ter funcionários com deficiência sob sua autoridade, pois são os responsáveis pela avaliação para fins de ascensão funcional” (Oliveira; Deodato; Pitanga, 2024, p. 22). Portanto o tratamento desigual, já dentro

a inclusão verdadeira, que pressupõem equidade e pertencimento, encontra uma barreira atitudinal, em especial, preconceito e discriminação. No poder judiciário, 1,67% da força de trabalho é de PCD, enquanto que na iniciativa privada o número é equivalente, representando 1,07%. Isso parece demonstrar que, em relação aos concursos públicos, há uma barreira educacional impedindo o avanço das PCD, tanto no ingresso (inserção), quanto na inclusão.

Para Nogueira, Ferst e Melo (2024), portanto, há necessidade de ações afirmativas efetivas com a superação de barreira atitudinais, arquitetônicas, comunicação, informação e tecnológicas para a garantia de direitos e igualdade de oportunidades com o viés de uma ampliação no mercado de trabalho. Superar essas barreiras impõe, além de cotas ao ingresso, uma conscientização e letramento à diversidade.

A necessidade de superação das barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, informacionais e tecnológicas é também destacada por Schafhauzer e Silva (2023). Em estudo sobre acessibilidade digital no Poder Judiciário, os servidores que avaliam seus ambientes laborais como acessíveis, bem adaptados, com disponibilidade de tecnologia assistiva, e sentem mais facilidade para desempenho de suas atividades. Dessa forma, um ambiente laboral sem barreiras tecnológicas é percebido pelos servidores como um local bom para o desenvolvimento de sua atividade, assim, as “barreiras tecnológicas são fatores limitadores na acessibilidade das pessoas com deficiência. Na presente pesquisa, mais da metade dos respondentes declararam seu ambiente como não adaptado” (Schafhauzer; Silva; 2023, p. 449). A acessibilidade até aqui é o fator principal para um bom ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência, não apenas no fornecimento de tecnologia assistiva, mas na acessibilidade de avaliações laborais de forma isonômica.

Um ambiente laboral sustentável de inclusão e acessibilidade para PCD depende da “quebra de paradigmas dentro de um novo olhar em Educação Ambiental. Lógico que isso vai resultar na eliminação ou atenuação das barreiras tecnológicas” (Schafhauzer; Silva; 2023, p. 450). Até o momento, a educação vem ganhando grande parte da discussão sobre a inclusão das PCD, ladeada pela acessibilidade fornecida pela tecnologia assistiva e acessibilidade atitudinal.

O baixo número de pessoas com deficiência aprovados em concursos públicos converge com a forma educacional com que a conjuntura ambiental é moldada. A educação,

tanto formal, clássica, quanto atitudinal, é um dos fatores limitantes de acesso a cargos públicos. Quanto menor é o acesso a educação para a pessoa com deficiência, menor é a possibilidade de lograr êxito em concurso público. A outra educação, a de atitudes, tanto no trabalho quanto na vida social é outro fator limitante e merece ser trabalhada com as pessoas que não apresentam nenhuma deficiência para que possam ver a deficiência e entendê-la para a inclusão.

O ideal de corpo contrasta com a deficiência no artigo de Impellizzeri, Borges e Rodrigues (2024). Os autores consideram, desde o início, que a situação de igualdade não gera significativamente a inclusão, clamando pela abolimento da diferença para garantia da diversidade. Contudo, na área específica relatada, no imaginário particular, é necessário um corpo não disforme, havendo uma falta de conhecimento ou estranheza na contratação de professores PCD para a Educação Física, mesmo havendo reserva de vagas destinadas.

O estudo foi feito com dois professores de educação física, ambos com experiência no ensino superior, e cada um com suas características específicas de deficiência visual, e foram lotados em seus cargos a partir de concurso público. Na pesquisa individual, os professores relataram algumas situações quanto ao acolhimento deles no local de trabalho, e de forma geral, perceberam “estranhamento, pouco diálogo de todos os envolvidos para com o profissional que ali chegava, distanciamento, desconfiança e preconceito” (Impellizzeri; Borges; Rodrigues; 2024, p. 7). Algo em comum com todos os artigos apresentados é o estranhamento em relação ao servidor podendo ser por parte daquele que faz a avaliação laboral específica quanto a de colegas de trabalho. Podemos perceber o comentário feito anteriormente, a educação ambiental e formal são um entrave à inclusão no trabalho ou em ambientes sociais para a pessoa com deficiência, sendo as características pessoais motivo de um julgamento pré concebido de incompetência para a função ou de afastamento de colegas por não entenderem a deficiência, contribuindo especificamente para a auto estima da PCD.

Ao serem perguntados sobre suporte, apoio, tecnologias assistivas para o desenvolvimento dos trabalhos, responderam que “poucos recursos e adaptações, muita lentidão por parte dos órgãos públicos, ocasionando algumas situações, questões jurídicas e até necessidade de readaptação” (Impellizzeri; Borges; Rodrigues; 2024, p. 9). Continuando o desabafo, mesmo com toda a legislação de proteção das pessoas com deficiência,

mencionaram a hipocrisia estatal, a necessidade de judicialização para a manutenção de direitos e descarte pessoal e profissional conforme a deficiência avançava.

Na pesquisa supramencionada, questionou-se os participantes a respeito do sentimento de inclusão e pertencimento no ambiente laboral. O resultado do questionamento indicou um sentimento de não inclusão, principalmente no início da profissão, e com o passar do tempo e do trabalho desenvolvido, esse sentimento diminui. Todavia, os participantes indicam que quando é reclamado algum direito, como o de adaptação razoável ou fornecimento de tecnologia assistiva, novamente há o sentimento de não pertencimento e de exclusão.

A discussão dos artigos selecionado sobre inclusão de PCD no mercado de trabalho, especialmente no setor público, para o qual o acesso ocorre por meio de concursos, tem dois patamares bem distintos: a) educação, tanto formal quanto atitudinal, e b) avaliação laboral equitativa das pessoas que estão no serviço público. A educação é o principal fator para o ingresso da pessoa com deficiência no serviço público, e o fato de não haver PCD negro em um cargo como o de juiz demonstra a realidade fática da exclusão social referente a gênero, raça e deficiência. Ademais, há a avaliação do servidor com algum tipo de deficiência quando não lhe é fornecida a tecnologia assistiva para o desempenho de sua função, como no exemplo das PCDV em que um simples teclado não adaptado impede o trabalho - como avaliar os desiguais de forma igual?

São muitos questionamentos que em um primeiro momento são solucionados com a imposição de discriminação constitucional determinando a reserva de vagas para as pessoas com deficiência. A legislação existe e ampara os direitos de praticamente 19% da população brasileira, contudo, mesmo havendo tal regra, e sendo aplicada, sua efetividade é muito baixa. De outro lado, para a efetivação desses direitos a eliminação das barreiras atitudinais o passo seguinte é o investimento na educação para o ingresso no sistema judiciário, como também à avaliação laboral dos servidores de forma isonômica.

3.3 Principais desafios à inclusão de PCD

Os avanços normativos conquistados nas últimas décadas, como a reserva de vagas prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, regulamentada pela Lei nº 8.112/1990 e fortalecida pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), e a efetiva inclusão da PCD no serviço público brasileiro ainda enfrentam desafios significativos. Tais desafios não se restringem ao momento do ingresso por meio de concurso público, estendendo-se à permanência, ao desenvolvimento profissional, à progressão funcional e ao sentimento de pertencimento desses profissionais no ambiente institucional.

Um dos principais entraves ou desafios apontados na literatura científica analisada refere-se às barreiras atitudinais, definidas na Lei Brasileira de Inclusão como qualquer atitude ou comportamento que impeça ou prejudique a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015). Essas barreiras manifestam-se por meio de preconceitos, estigmatizações, práticas capacitistas e, muitas vezes, pela própria invisibilização das necessidades das PCD nos espaços institucionais. Nogueira, Ferst e Melo (2024) são categóricos ao afirmar que o capacitismo constitui um dos maiores obstáculos à efetiva inclusão, uma vez que ainda predomina, no ambiente laboral público, a concepção de que a deficiência estaria necessariamente associada à incapacidade.

As barreiras arquitetônicas, tecnológicas e comunicacionais também figuram como desafios recorrentes. Mesmo diante da previsão legal expressa no artigo 3º da Lei nº 13.146/2015, que estabelece a obrigação de acessibilidade em todos os espaços, muitos órgãos públicos permanecem sem as adaptações necessárias para garantir condições equânimes de trabalho. Estudos como o de Schafhauzer e Silva (2023), que analisaram a acessibilidade no Tribunal de Justiça de Pernambuco, revelam que mais da metade dos servidores com deficiência percebem seus ambientes de trabalho como inadequados e não adaptados, especialmente no que se refere à disponibilização de tecnologia assistiva e recursos de acessibilidade digital.

Além das barreiras físicas e tecnológicas, destaca-se também a insuficiência de políticas institucionais contínuas voltadas para a formação de servidores e gestores quanto à diversidade e aos direitos das pessoas com deficiência. Conforme apontam Amâncio e Mendes (2023), não basta a existência formal das normas; é necessário que haja investimentos

constantes na capacitação dos agentes públicos, no desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva e na implementação de práticas que assegurem o pertencimento e a valorização das PCDs no ambiente de trabalho.

Outro desafio estrutural evidente relaciona-se à baixa escolarização da população com deficiência, fruto de um histórico de exclusão educacional. Segundo dados da PNAD Contínua (IBGE, 2023), 63,3% das pessoas com deficiência, com 25 anos ou mais, não concluíram sequer o ensino fundamental, e apenas 7% possuem ensino superior completo. Esse dado tem impacto direto na sub-representação das PCD nos concursos públicos, especialmente naqueles que exigem níveis de escolaridade mais elevados, como as carreiras jurídicas, acadêmicas ou de gestão pública. Nogueira, Ferst e Melo (2024) ressaltam, inclusive, que no Poder Judiciário, a maior concentração de servidores com deficiência encontra-se em cargos de níveis médio e técnico, sendo quase inexistente sua presença em cargos de Magistratura, Ministério Público ou outras funções de alta complexidade.

A avaliação de desempenho laboral desponta como outro obstáculo à inclusão. A literatura analisada evidencia a ausência de critérios específicos que considerem as singularidades das PCD nos processos avaliativos dentro das instituições públicas (Oliveira; Deodato; Pitanga, 2024). Tal lacuna gera avaliações injustas, frequentemente baseadas em parâmetros pensados para pessoas sem deficiência, o que compromete a progressão funcional e contribui para a perpetuação de situações de desigualdade no interior do serviço público.

O desafio intensifica-se quando se observa que, em algumas carreiras, as PCDs sequer são contempladas no regime de reserva de vagas. Um exemplo emblemático refere-se às carreiras militares, onde, segundo Jonck (2024), a legislação específica exclui a aplicação da reserva de vagas para PCD em razão das peculiaridades das funções exercidas. Tal exclusão evidencia não apenas uma omissão normativa, mas também uma concepção ainda arraigada de que determinados espaços institucionais seriam incompatíveis com a diversidade corporal e funcional.

Outro aspecto importante, destacado por Impellizzeri, Borges e Rodrigues (2024), é que, além das barreiras físicas e institucionais, as PCDs frequentemente enfrentam a necessidade de judicializar seus direitos, tanto para garantir o acesso ao cargo por meio de adaptações razoáveis quanto para assegurar condições de trabalho adequadas. Esse fenômeno

revela uma contradição estrutural: apesar da robustez do arcabouço normativo de proteção, a efetividade dos direitos ainda depende, em muitos casos, da atuação do Poder Judiciário.

Soma-se a esse cenário a fragilidade dos mecanismos de fiscalização e monitoramento da efetividade das políticas de inclusão no serviço público. Embora existam instrumentos normativos, como a Lei nº 13.146/2015 e a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), na prática, sua implementação ocorre de forma desigual entre os diferentes órgãos e esferas de governo, dependendo, muitas vezes, da sensibilidade e do compromisso dos gestores públicos (Sasaki, 2010).

Por fim, destaca-se que a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no serviço público não se esgota na reserva de vagas ou na oferta de adaptações pontuais. Trata-se de um processo que demanda uma mudança cultural profunda, capaz de desconstruir o capacitismo, promover o letramento em diversidade, fomentar ambientes de trabalho acessíveis, acolhedores e preparados para reconhecer e valorizar as diferentes formas de ser, estar e produzir no mundo (Mantoan, 2003; Sasaki, 2010).

Assim, os desafios à inclusão da PCD no serviço público brasileiro revelam-se múltiplos e interdependentes. Superá-los exige um compromisso coletivo do Estado, das instituições públicas e da sociedade, por meio de ações estruturantes, investimento em acessibilidade, formação permanente, revisão dos processos de avaliação e, sobretudo, a construção de uma cultura de respeito à diversidade e aos direitos humanos.

4 CONCLUSÃO

Por meio de revisão integrativa da literatura científica nacional, o estudo tematizou as políticas e práticas de inclusão equitativa de pessoas com deficiência nas carreiras públicas, acessadas via concurso público. Os onze estudos selecionados para análise qualitativa de conteúdo possibilitaram três categorias por recorrência temática: discussões sobre inserção de PCD; discussões sobre inclusão de PCD; e principais desafios à inclusão de PCD.

Ao analisar qualitativamente os eixos categóricos, o mapeamento da literatura científica brasileira resulta em contribuições importantes para a compreensão das leis brasileiras voltadas à inclusão, políticas públicas e práticas no interior das carreiras. Em especial, é resultado que as cotas possibilitam maior ingresso de PCD nas carreiras públicas, possibilitando equidade e cidadania para pessoas ainda pertencentes a grupos historicamente vulnerabilizados no país. Todavia, é limite desse ingresso a falta de escolaridade da população PCD para concursos de nível superior, de modo que há necessidade de políticas públicas voltadas para o melhoramento da capacitação e educação dessa população. Ademais, é resultado que as cotas possibilitam maior ingresso ou inserção de PCD nas carreiras públicas, mas por si só, não detém o condão de gerar uma verdadeira inclusão nesses ambientes laborais, o que demanda equidade e pertencimento.

Dessa forma, existem múltiplos desafios, muitas vezes multidimensionais e interdependentes, à inclusão PCD nas carreiras públicas, os quais não se limitam ao ingresso, mas se estendem à permanência, ao desenvolvimento profissional, à progressão funcional e ao sentimento de pertencimento. Alguns entraves ou barreiras indicadas nesse estudo são: atitudinais (e.g., preconceito, capacitismo, estigmatização), arquitetônicas, tecnológicas, comunicacionais, insuficiência de políticas institucionais contínuas, barreiras institucionais. Indica-se a realização de estudos empíricos qualitativos a fim de conhecer com maior profundidade a percepção de pessoas com deficiência sobre a inclusão no ambiente laboral e os desafios enfrentados, possibilitando a proposição e/ou revisão de legislação, políticas públicas e políticas e práticas organizacionais.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, Dayse Letícia Pereira; MENDES, Diego Costa. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Corumbá, v. 29, p.161-180, 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

LIMA, Meline Melegario et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações**, Campo Grande, v. 22, n. 1, 2021.

NODA, André Ferreira; SCHEPP, Cândida da Rosa; DUARTE, Dionatan dos Santos; DA SILVEIRA, Leandro Carvalho; SARAIVA, Manoela Maciel; LOPES, Maria José. Reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência: análise sobre (ex)inclusão. **Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 1, p. 1075–1094, 2023.

NOGUEIRA, Sâmara Christina Souza; FERST, Marklea da Cunha; MELO, Sandro Nahamias. A inclusão do trabalhador com deficiência no poder judiciário brasileiro. **Conpedi Law Review**, v. 10, n. 1, 2024.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; DEODATO, Felipe Augusto Forte de Negreiros; PITANGA, Lua Yamaoka Mariz Maia. A inclusão da pessoa com deficiência através de concurso público: análise dos concursos realizados pelo tribunal de justiça da Paraíba nos anos de 2008 e 2012. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, v. 12, n. 1, p. 1-26, 2024.

SCHAFHAUZER, Luciana Muniz Bezerra; SILVA, Cleomacio Miguel. Acessibilidade digital no Tribunal de Justiça de Pernambuco na perspectiva dos servidores com deficiência visual. **Interfaces Científicas: Humanas e Sociais**, v. 10, v. 1, p. 441–455, 2023.