



ISSN on-line: 2238-4170

<http://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea>

Gestão Contemporânea, Gestão Contemporânea, v.15, n.2, p. 102-116, nov. 2025.

DOI: 10.5281/zenodo.17859900

## ARTIGO ORIGINAL

### CAPACITISMO ESTRUTURAL E INCLUSÃO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

## ORIGINAL ARTICLE

### STRUCTURAL CAPACITY AND INCLUSION IN BRAZILIAN FEDERAL UNIVERSITIES

Moisés Augusto de Miranda<sup>1</sup>

Kelly Cristina Tonani Bennetti Tosta<sup>2</sup>

Universidade Federal de Santa Catarina – PPGAU/UFSC, Brasil

#### Resumo

Este artigo analisa e investiga como o capacitismo estrutural, definido como um sistema abrangente de exclusão, opera nas estruturas institucionais e afeta a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral universitário. A pesquisa adota uma abordagem teórica descritiva com análise qualitativa e interpretativa, utilizando revisão bibliográfica, estudos de caso e análise crítica de políticas públicas. A análise histórica dos modelos de compreensão da deficiência, desde a Idade Média até o Modelo Social e suas críticas feministas, demonstra a transitoriedade e a complexidade do conceito de deficiência. O artigo discute o capacitismo estrutural como um fenômeno que transcende ações individuais, enraizado nas métricas de produtividade do neoliberalismo e presente nas estruturas das universidades federais. A análise quantitativa dos percentuais de servidores PcDs nas universidades, utilizando dados do Painel Estatístico de Pessoal do Poder Executivo Federal (2024), revela que apenas a UNILA (4,33%) supera a cota de 4% (considerando o Decreto nº 9.508/2018 como referência). As demais universidades analisadas, mesmo entre as com maiores percentuais, não atingem a cota de 5%. A pesquisa infere temas latentes como "compromisso com a inclusão", "desafios na aplicação das políticas" e "variação regional na inclusão". Conclui-se que, embora avanços legislativos tenham ocorrido, persistem desafios na efetiva inclusão de servidores PcDs nas universidades federais. A análise quantitativa, combinada com a perspectiva teórica, demonstra a necessidade de aprofundar a compreensão do capacitismo estrutural e de aplicar ações anticapacitistas para promover a equidade no ambiente de trabalho universitário.

**Palavras-chave:** Universidades federais, inclusão social, capacitismo estrutural, pessoa com deficiência.

#### Abstract

This article analyzes and investigates how structural ableism—defined as a comprehensive system of exclusion operating within institutional frameworks—affects the inclusion of people with disabilities in the university work environment. The research adopts a descriptive theoretical approach with qualitative and interpretive analysis, utilizing literature review, case studies, and critical examination of public policies. The historical analysis of models for understanding disability—from the Middle Ages to the

<sup>1</sup> Especialista em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina - IFSC; Mestrando do Programa em Administração Universitária - PPGAU da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. E-mail: moisesmiranda.lds@gmail.com.

<sup>2</sup> Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professora da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS.

Submetido em 02/07/2025

Aceito em 03/11/2025

Social Model and its feminist critiques—demonstrates the transience and complexity of the concept of disability. The article discusses structural ableism as a phenomenon that transcends individual actions, rooted in neoliberal productivity metrics and embedded within the structures of federal universities. The quantitative analysis of the percentage of public servants with disabilities (PwDs) in universities, based on data from the Federal Executive Branch's Personnel Statistical Panel (2024), reveals that only UNILA (4.33%) exceeds the 4% quota, using Decree No. 9,508/2018 as a reference. Other analyzed universities, even those with the highest percentages, do not reach the 5% threshold. The research infers latent themes such as “commitment to inclusion,” “challenges in policy implementation,” and “regional variation in inclusion.” It concludes that although legislative progress has been made, significant challenges persist in the effective inclusion of PwD staff in federal universities. The combination of quantitative analysis and theoretical perspective highlights the need to deepen the understanding of structural ableism and to implement anti-ableist actions to promote equity in the university workplace.

**Keywords:** Federal universities, social inclusion, structural ableism, people with disabilities.

## INTRODUÇÃO

As universidades federais brasileiras, instituições sociais que promovem espaços de formação acadêmica, produção do conhecimento científico e promoção da diversidade, enfrentam os desafios de superar práticas capacitistas estruturais enraizadas em suas dinâmicas organizacionais. Abordaremos neste artigo o impacto do capacitismo estrutural nas relações de trabalho de servidores públicos federais com deficiência, com foco nas universidades federais. Perspectiva essa que mais ganha importância ao se considerar que essas instituições, além de formadoras de opinião e valores, deveriam se destacar como modelos de inclusão e equidade.

O capacitismo estrutural é caracterizado como um sistema abrangente de exclusão e marginalização que ultrapassam ações individuais e operam no núcleo rígido das estruturas institucionais, perpetuando desigualdades ao normalizar padrões corporais e cognitivos que desconsideram a diversidade humana. No Brasil, apesar dos avanços legislativos, como a Lei Brasileira de Inclusão (2015) e o Decreto nº 9.508 (2018), ainda persistem as barreiras institucionais e atitudinais que limitam a plena inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral universitário. Embora estudos internacionais sobre capacitismo estrutural estejam se destacando no cenário mundial, a produção científica nacional sobre o tema ainda é incipiente, especialmente no que se refere à interseção entre deficiência, trabalho e gestão universitária. Isso evidencia a necessidade de investigações que não apenas mapeiem os desafios

existentes, mas também proponham soluções baseadas em princípios de inclusão participativa e equidade.

Ao investigar como o capacitismo estrutural se manifesta nas relações de trabalho e sugerir estratégias institucionais anticapacitistas que reforcem a autonomia e a valorização das pessoas com deficiência, demonstramos a relevância deste tema. Os objetivos deste trabalho são: apresentar conceitos, crenças e modelos sobre o tema; investigar a aplicação e eficácia das políticas de inclusão no serviço público federal, considerando as especificidades das universidades; e reforçar a relevância social de pessoas com deficiência na gestão de pessoas, sugerindo um portfólio institucional anticapacitista com base na promoção de justiça social, inclusão e equidade.

Este artigo apresenta contribui ao propor metodologias participativas e práticas institucionais que não apenas busquem a eliminação de barreiras, mas também promovam mudanças culturais mais amplas na gestão das universidades federais. Dessa forma, pretendemos não apenas ampliar o debate acadêmico sobre o capacitismo estrutural, mas também inspirar o desenvolvimento de ações práticas e políticas institucionais que valorizem a diversidade em todas as suas dimensões.

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **O QUE É DEFICIÊNCIA: CONCEITOS, CRENÇAS E MODELOS**

Ao longo da história, os corpos considerados fora do padrão sempre existiram, e a transitoriedade dos conceitos que os consideravam aptos ou não a participar da sociedade é o que buscaremos abordar. Pontuar essa transitoriedade do que é deficiência se faz importante, pois nos permite questionar conceitos, crenças e modelos que coexistem atualmente. Para entender essa relação, é necessário um recorte histórico baseado em uma visão eurocêntrica, que exclui outras possibilidades de compreender a deficiência.

Na Idade Média, sob forte influência da Igreja Católica, a ideia do homem à imagem e semelhança de Deus estabelecia um ideal de perfeição. Corpos que divergiam desse padrão eram vistos como bênçãos ou castigos divinos; a causa da deficiência era mística (Gil, 2000) e as pessoas com deficiência eram excluídas ou

alvo de caridade. Com o Iluminismo e a valorização da ciência, o ser humano passou a ser explicado por discursos biológicos que definiram o homem branco europeu como o modelo ideal (Haraway, 1999). Ideias eugênicas foram usadas para justificar a eliminação de corpos divergentes sob a justificativa de uma supremacia da espécie (Dias, 2013). A deficiência passou a ser vista como doença, a ser corrigida por intervenções médicas para restaurar a normalidade (Diniz, 2007; Maior, 2017).

Nos anos 1960 e 1970, com a articulação de movimentos sociais de pessoas com deficiência, o Modelo Biomédico começou a ser questionado (Palacios, 2008). Surgiu então o Modelo Social, que defendia a separação entre lesões e a deficiência, atribuindo a causa da não participação às barreiras sociais (Gavério, 2017; Gesser et al., 2019). Esse movimento lutava por acessibilidade para resgatar a autonomia e a independência (Diniz, 2013; Palacios, 2008). O avanço foi inquestionável, pois defendeu que a diversidade corporal não torna as pessoas menos humanas e moveu a deficiência da esfera individual para a pública, tornando-a uma questão de direitos humanos (Mello et al., 2014).

No entanto, o modelo social sofreu críticas de teóricas feministas. Elas apontaram que, mesmo com a remoção de barreiras, algumas pessoas não atingiriam o ideal de independência e que o modelo negligenciava temas como o cuidado e a dor (Diniz, 2013; Gavério, 2017; Gesser et al., 2019; Kittay, 2011; Nussbaum, 2007). Essas estudiosas incluíram a subjetividade da experiência, a interseccionalidade com raça e gênero, e a transitoriedade da deficiência (Campbell, 2009; Garland-Thompson, 2005; Taylor, 2017). Elas passaram a defender que todos somos dependentes em diferentes momentos e que o cuidado é uma questão de justiça social. Para Kittay (2011, p. 54), a dependência é uma possibilidade inerente ao ser humano, e as sociedades devem ser estruturadas para acolhê-la de forma digna.

## CAPACITISMO ESTRUTURAL

O capacitismo é um neologismo que se refere a uma rede de crenças e práticas que produzem um padrão corporal tido como perfeito, enquanto a deficiência é colocada como um estado diminuído do ser humano (Campbell, 2008). O capacitismo estrutural, por sua vez, é um fenômeno enraizado nas métricas de produtividade do

neoliberalismo, presente em todas as instituições, incluindo as universidades. Ele se configura como "uma modalidade ontológica de exclusão" (Campbell, 2008, p. 154), um sistema abrangente de desumanização que transcende ações individuais.

O capacitismo não é apenas excludente, mas também estruturante, pois "constitui sujeitos, organizações e instituições, promovendo formas de se relacionar que são baseadas em um ideal" (Campbell, 2008, p. 3). As universidades federais, como espaços de inclusão, deveriam fortalecer as lutas anticapacitistas, mas frequentemente suas práticas refletem uma visão excludente.

## METODOLOGIA

Esta pesquisa é de caráter teórico, do tipo descritivo, com abordagem qualitativa e interpretativa, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica. Gil (2002, p. 44) define os livros de referência como àqueles que possibilitam a rápida obtenção de informações ou a localização de obras que as contêm. A abordagem qualitativa se justifica por buscar descrever a implicação entre os fatos, permitindo uma análise crítica do contexto em que os dados foram gerados (Furlan, 2008; Minayo, 2012). Entende-se que a experiência da deficiência é complexa, única e não pode ser expressa apenas em dados quantificáveis, exigindo diálogo com o contexto e valorização da singularidade (Campbell, 2009).

Para complementar a análise teórica, a coleta de dados quantitativos baseou-se nos microdados do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) de 2024, compreendendo o universo de todas as 69 universidades federais ativas. Para a análise detalhada (Seção 4.2), adotou-se uma amostragem intencional por critério (ou *purposive sampling*) Gil (2002).

O critério de seleção foi o desempenho percentual no cumprimento das cotas para Pessoas com Deficiência (PcDs). Dessa forma, as quatro universidades destacadas no estudo (UNILA, UFT, UFRB e UFSC) não representam uma amostra de conveniência, mas sim o subconjunto de instituições que, dentre todo o universo, apresentavam os maiores índices de inclusão de servidores PcDs, sendo as únicas que mais se aproximavam da meta mínima legal de 5% estabelecidas pela legislação (Decreto nº 9.508/2018).

Quanto às limitações da pesquisa, o acesso a dados governamentais consistiu em um desafio. A ausência de uma base de dados unificada sobre o quantitativo de servidores com deficiência dificultou a obtenção de um panorama completo. Além disso, os dados quantitativos, embora úteis, não revelam a complexidade das experiências de inclusão.

## **ANÁLISE E DISCUSSÃO**

### **O TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA LÓGICA NEOLIBERAL**

O trabalho, na perspectiva adotada, é um processo central na constituição da subjetividade e socialização (Antunes, 2003, 2020; Schweitzer et al., 2016). Para pessoas com deficiência, o trabalho está frequentemente ligado ao sentimento de utilidade e independência (Tette et al., 2014). O capacitismo se relaciona com o sistema capitalista ao fornecer narrativas sobre um ideal de corpo produtivo (Gesser et al., 2020). A lógica neoliberal, baseada na competitividade, torna a inclusão ainda mais precária, pois se espera que o indivíduo se adapte às normas do mercado (Alves et al., 2008).

O trabalho é projetado em torno de um ideal de funcionário sem deficiência, criando uma contradição para os trabalhadores com deficiência, que são interpelados ora como incapazes, ora como recursos que devem produzir valor. Para lidar com essa contradição, Sunny Taylor (2004) propõe o direito a não trabalhar, sugerindo que a sociedade precisa aceitar que as pessoas realizem atividades sem que necessariamente subsistam delas.

### **INCLUSÃO E DESAFIOS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS**

O serviço público, embora vise o bem comum, compartilha com o setor privado o contexto capitalista neoliberal. O servidor público é frequentemente visto como privilegiado, enquanto o discurso neoliberal deprecia o serviço público como ineficiente (Druck, 2021; Ribeiro & Mancebo, 2013). As universidades federais, por sua vez, têm sua identidade como instituições sociais desfigurada pela lógica

mercantilista (Perardt & Búrigo, 2016). Elas deveriam ser um espaço de produção de conhecimento voltado às demandas sociais (Fávero, 2006), mas seu ambiente de trabalho reflete a competição intensa da sociedade, gerando relações precárias (Dalcin et al., 2021; Maurente, 2019).

Segundo dados do Painel Estatístico de Pessoal de 2024, a administração pública federal possui 488.131 servidores ativos, dos quais apenas 1,75% (8.543) são pessoas com deficiência. Nas universidades federais, o percentual geral é ainda menor, 1,66%.

A análise dos dados, tomando como referência o Decreto nº 9.508/2018, revela que poucas universidades se aproximam das cotas mínimas legais. As quatro com maiores percentuais são: UNILA (4,33%), UFT (3,11%), UFRB (3,08%) e UFSC (3,07%). Apenas a UNILA supera a cota de 4% para seu porte. Esses dados sugerem temas latentes para análise: O compromisso institucional com a inclusão, os desafios na aplicação das políticas e a variação regional.

Desenvolvendo essa análise comparativa, os dados demonstram que a baixa média geral de 1,66% não reflete uma impossibilidade de aplicação da lei, mas sim uma falha sistêmica da vasta maioria das instituições. A discrepância entre a média e as instituições de melhor desempenho é a prova disso: a UNILA (4,33%), por exemplo, apresenta um índice de inclusão 160% superior à média nacional das universidades federais. Mesmo as outras instituições do topo (UFT, UFRB, UFSC) situam-se em patamares quase 90% acima da média.

Isso reforça diretamente os temas latentes do compromisso institucional e da variação regional. Primeiramente, o sucesso relativo dessas quatro instituições sugere que o compromisso institucional com a aplicação das políticas de inclusão é um fator decisivo, mais impactante que a simples existência da lei.

Em segundo lugar, a análise da variação regional revela um padrão que desafia o senso comum. As universidades com melhor desempenho não estão concentradas na região mais rica do país (Sudeste). Pelo contrário, o *top* quarto inclui representantes das regiões Norte (UFT) e Nordeste (UFRB), além da Sul.

Uma hipótese para o desempenho superior de instituições como a UNILA e a UFRB pode estar ligada ao seu perfil institucional; sendo universidades mais novas,

criadas em um contexto legal já permeado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2009), podem ter sido estruturadas (física e administrativamente) com menos barreiras capacitistas estruturais do que instituições históricas que precisam readequar culturas e estruturas consolidadas.

Como afirmam Ely, Vinz, Downing, & Anzul (1997) os temas não emergem simplesmente dos dados, mas da interpretação que o pesquisador faz deles. A análise qualitativa é, portanto, essencial para dar sentido aos números.

### EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO

A legislação brasileira sobre inclusão de PcDs evoluiu lentamente. A primeira norma data de 1943. A Constituição de 1988 garantiu a reserva de vagas (art. 37, VIII), e a Lei nº 7.853/1989 estabeleceu um percentual mínimo. A Lei nº 8.112/1990 garante até 20% das vagas em concursos públicos. Atualmente, o Decreto nº 9.508/2018 é a principal referência, complementado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2009) e pela Lei Brasileira de Inclusão (2015). Essas leis atribuem ao administrador público a responsabilidade de garantir acessibilidade em todos os aspectos do ambiente de trabalho (Gugel, 2019).

Apesar da legislação, persistem barreiras, desde a dificuldade na adaptação de provas de concurso até o questionamento da deficiência de servidores por colegas (Carvalho, 2018; Gugel, 2019). A estabilidade no serviço público é um fator de atração, mas não garante por si só a inclusão, que exige condições de participação, autonomia e ascensão profissional.

### LUTA ANTICAPACITISTA E O CAMINHO A SEGUIR

A luta anticapacitista busca criar fissuras na lógica neoliberal que defende um padrão corporal idealizado (Kafer, 2013). Ela propõe uma sociedade que não seja orientada por valores como autonomia e competitividade exacerbadas (Wolbring, 2008). A teoria Crip, nesse sentido, propõe "aleijar" o pensamento hegemônico, descolonizando e deformando conceitos sobre deficiência para provocar rupturas



(Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia [CODEA-ABA], 2020, p. 6).

Essa luta se alinha à Justiça da Deficiência (Disability Justice), um movimento que visa à libertação de sistemas de dominação e à valorização de todos os corpos (Sins Invalid, 2019). Seus princípios incluem a interdependência como preceito para a libertação coletiva e o acesso coletivo como prática de responsabilidade compartilhada pelo cuidado (Mingus, 2018; Sins Invalid, 2015). O acesso coletivo não se resume a acomodações, mas a uma conexão genuína que permite o engajamento pleno das pessoas com deficiência (Mingus, 2017).

## CONCLUSÃO

Promover o acesso coletivo no trabalho é um desafio em um sistema onde a competição e a meritocracia são valorizadas (Rosa, 2016). A mudança de valores individuais e organizacionais é fundamental. Se a cultura organizacional valoriza a autonomia total, haverá um conflito com a busca por acessibilidade. Incorporar os preceitos do acesso coletivo exige que todos se reconheçam como interdependentes e desenvolvam práticas de cuidado mútuo (Kittay, 2011; Mingus, 2017).

A presença de corpos diversos na organização possibilita que todos se transformem e descubram maneiras acolhedoras de convivência (Gavério, 2017; Ribeiro, 2018). A acessibilidade deve ser pensada desde o início da construção de espaços e processos, pois demonstra a intenção de acolher a diversidade (Hamraie, 2017; Mingus, 2018). Ela exige criatividade e diálogo para atender às necessidades singulares de cada pessoa, pois, como afirma o CODEA-ABA (2020, p. 13), "as acomodações nascem das interações". A emancipação das pessoas com deficiência só será possível com uma mudança estrutural da sociedade, mobilizando as organizações para a luta anticapacitista.

## REFERÊNCIAS

ALVES, C. A. **E se experimentássemos mais?** Contribuições não técnicas de acessibilidade em espaços culturais. Curitiba: Appris, 2020.

ALVES, S. M.; VEBER, S. C. T.; SCHEID, R. C. F. Trabalho, educação e deficiência mental: a inclusão laboral como fator de desenvolvimento humano. **Revista Pedagógica – Unochapecó**, v. 10, n. 21, p. 143-162, 2008. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/320/162>. Acesso em: 17 jan. 2025.

ANGELUCCI, C. B.; SANTOS, L. S.; PEDOTT, L. G. O. Conhecer é transformar: notas sobre a produção implicada de modos anticapacitistas de habitar a universidade. In: GESSER, M.; BÖCK, G. L. K.; LOPES, P. H. (Orgs.). **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020. p. 55-72.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no Setor Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em:

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCiViL\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm](http://www.planalto.gov.br/CCiViL_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm). Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.895, de 20 de outubro de 1943**. Autoriza o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 22 out. 1943. Disponível em:

<http://legis.senado.leg.br/norma/530990/publicacao/15612731>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social [...]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 17 jan. 2025.

CAMPBELL, F. K. Exploring internalized ableism using critical race theory. **Disability & Society**, v. 23, n. 2, p. 151-162, 2008.

CAMPBELL, F. K. **Contours of Ableism**: The production of disability and abledness. London: Palgrave Macmillan, 2009.

CARVALHO, M. R. **O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Cooperação Internacional) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/15224>. Acesso em: 17 jan. 2025.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007. DOI: 10.1590/S1984-92302007000200003.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SUZANO, J. C. C.; NEPOMUCENO, M. F. Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 310-317, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202011000200012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202011000200012). Acesso em: 17 jan. 2025.

COMITÊ DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ANTROPOLOGIA. **Contracartilha de acessibilidade**: reconfigurando o corpo e a sociedade. Brasília, DF: ABA, 2020.

DALCIN, T.; LUNARDI, G.; BARCELOS, C. Um estudo sobre o impacto da adesão dos hospitais universitários federais à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

(EBSERH). **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 18, n. 3, p. 149-169, 2021. DOI: 10.21450/rahis.v18i3.6617.

DIAS, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE DEFICIÊNCIA, 2., 2013, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: SEDPcD/Diversitas/USP Legal, 2013. Disponível em: [http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/ebook/Textos/Adriana\\_Dias.pdf](http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/ebook/Textos/Adriana_Dias.pdf). Acesso em: 17 jan. 2025.

DINIZ, D. Modelo social da deficiência: a crítica feminista. **Série Anis**, n. 28, p. 1-10, 2003. Disponível em: <https://anis.org.br/publicacoes/modelo-social-da-deficiencia-a-critica-feminista-2003/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

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

DINIZ, D. Deficiência e Políticas Sociais – entrevista com Colin Barnes. **SER Social**, v. 15, n. 32, p. 237-251, 2013.

DRUCK, G. O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. **Contemporânea**, v. 11, n. 3, p. 821-844, 2021. DOI: 10.4322/2316-1329.2021021.

ELY, M. et al. **On writing qualitative research: Living by words**. London: Routledge Falmer, <https://www.google.com/search?q=1997>.

FÁVERO, M. L. A. A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar em Revista**, n. 28, p. 17-36, 2006.

FURLAN, R. A questão do método na psicologia. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 1, p. 25-33, 2008.

GARLAND-THOMSON, R. Feminist Disability Studies. Signs: **Journal of Women in Culture and Society**, v. 30, n. 2, p. 1557-1587, 2005. DOI: 10.1086/423352.

GAVÉRIO, M. A. Nada sobre nós, sem nossos corpos! O local do corpo deficiente nos disability studies. **Revista Argumentos**, v. 14, n. 1, p. 95-117, 2017.

GESSER, M. et al. Psicologia e estudos sobre deficiência: uma breve introdução. In: GESSER, M. (Org.). **Psicologia e pessoas com deficiência**. Florianópolis: CRP-12, 2019. p. 11-18.

GESSER, M.; MORAES, M. O.; BÖCK, G. L. K. Ensino, pesquisa e extensão no campo da deficiência: propostas emancipatórias. In: GESSER, M.; BÖCK, G. L. K.; LOPES, P. H. (Orgs.). **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020. p. 73-94.

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

GIL, J. Metafenomenologia da monstruosidade: o devir-monstro. In: TADEU, T. (Org.). **Pedagogias dos monstros**: os prazeres e os perigos da confusão de fronteiras. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. p. 165-185.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e de empregos públicos, administração pública direta e indireta. 4. ed. Brasília: RTM, 2019.

HAMRAIE, A. **Building Access**: Universal Design and the Politics of Disability. Minneapolis: University of Minnesota Press, 2017. DOI: 10.5749/j.ctt1pwt79d.

HARAWAY, D. Las promesas de los monstruos: una política regeneradora para otros inapropiados/ble. **Política y Sociedad**, n. 30, p. 121-163, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Pessoas com deficiência 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf). Acesso em: 17 jan. 2025.

JAMMAERS, E.; ZANONI, P.; HARDONK, S. Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. **Human Relations**, v. 69, n. 6, p. 1365-1386, 2016. DOI: 10.1177/0018726715612901.

KAFER, A. **Feminist, Queer, Crip**. Bloomington. Indiana University Press, 2013.

KITTAY, E. F. The ethics of care, dependence, and disability. **Ratio Juris**, v. 24, n. 1, p. 49-58, 2011. DOI: 10.1111/j.1467-9337.2010.00473.x.

MAIOR, I. M. M. L. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Revista Inclusão Social**, v. 10, n. 2, p. 28-36, 2017.

MAURENTE, V. S. Neoliberalismo, ética e produtividade acadêmica: subjetivação e resistência em programas de pós-graduação brasileiros. **Interface – Comunicação, Saúde, Educação**, v. 23, e180734, 2019. DOI: 10.1590/Interface.180734.

MELLO, A. G.; NUERNBERG, A. H.; BLOCK, P. Não é o corpo que nos discapacita, mas sim a sociedade: a interdisciplinaridade e o surgimento dos estudos sobre deficiência no Brasil e no mundo. In: SCHIMANSKI, E.; CAVALCANTE, F. G. (Orgs.). **Pesquisa e Extensão: Experiências e Perspectivas Interdisciplinares**. Ponta Grossa: UEPG, 2014. p. 91-118.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012.

MINGUS, M. **Changing the Framework**: Disability Justice. Leaving Evidence, 12 fev. 2011. Disponível em: <https://leavingevidence.wordpress.com/2011/02/12/changing-the-framework-disability-justice/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MINGUS, M. **Forced Intimacy**: An Ableist Norm. Leaving Evidence, 6 ago. 2017. Disponível em: <https://leavingevidence.wordpress.com/2017/08/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MINGUS, M. **“Disability Justice” is Simply Another Term for Love**. Leaving Evidence, 3 nov. 2018. Disponível em: <https://leavingevidence.wordpress.com/2018/11/03/disability-justice-is-simply-another-term-for-love/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Painel Estatístico de Pessoal – PEP**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

NEPOMUCENO, M. F. **Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Chefias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2013. Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/mestradopsicologia/Dissertacao\\_Maristela\\_-14-02-2013-00h36-versao\\_final.pdf](https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/mestradopsicologia/Dissertacao_Maristela_-14-02-2013-00h36-versao_final.pdf). Acesso em: 17 jan. 2025.

NUSSBAUM, M. C. **Las fronteras de la justicia**: Consideraciones sobre la exclusión. Barcelona: Paidós, 2007.

PAIVA, J. C. M. **Trabalho e seus sentidos**: estudo com servidores com deficiências numa IES. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/20702>. Acesso em: 17 jan. 2025.

PALACIOS, A. **El modelo social de discapacidad**: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CINCA, 2008.

PERARDT, S.; BÚRIGO, C. C. D. A concepção de universidade e a inter-relação com o processo da gestão universitária. **Revista FAE**, v. 19, n. 1, p. 80-93, 2016.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-104, 2006. DOI: 10.1590/S0034-76122006000100005.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013. DOI: 10.1590/S1414-98932013000100015.

RIBEIRO, V. O. **A inclusão do servidor com deficiência numa IFES**: implantação de política pública. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31624>. Acesso em: 17 jan. 2025.

ROSA, E. R. **Deficiência e trabalho**: a luta pelo direito de ser explorado. Edição do Autor, 2016.

SCHWEITZER, L. et al. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SILVA, O. A.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Inclusão, Desenho do Trabalho e Satisfação de Servidores Públicos com Diferença Funcional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1518-1527, 2021.

SINS INVALID. **10 Principles of Disability Justice**. 2015. Disponível em: <https://www.sinsinvalid.org/blog/10-principles-of-disability-justice>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SINS INVALID. **Skin, Tooth, and Bone**: The Basis of Movement is Our People. 2. ed. 2019. Disponível em: <https://www.sinsinvalid.org/disability-justice-primer>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SIQUEIRA, R. A. **Gestão do trabalho das pessoas com deficiência no campo da saúde pública**. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/14199>. Acesso em: 17 jan. 2025.

TAYLOR, S. The Right Not to Work: Power and Disability. **Monthly Review**, v. 55, n. 10, 2004.

TAYLOR, S. **Beasts of Burden**: Animal and Disability Liberation. New York: The New Press, 2017.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014. DOI: 10.1590/S1413-294X2014000300007.

WOLBRING, G. The politics of Ableism. **Development**, v. 51, n. 2, p. 252-258, 2008. DOI: 10.1057/dev.2008.17.