

DATATHON

Pessoa com Deficiência no Serviço Público



Enap - Fundação Escola Nacional de Administração Pública

Presidenta

Betânia Peixoto Lemos

Diretora-Executiva

Natália Teles da Mota

Diretor de Altos Estudos

Alexandre de Ávila Gomide

Diretora de Inovação

Camila Medeiros

Diretora de Educação Executiva

Iara Cristina da Silva Alves

Diretor de Desenvolvimento Profissional

Braulio Figueiredo Alves da Silva

Diretor de Gestão Corporativa

Lincoln Moreira Jorge Junior

Ficha catalográfica elaborada pela equipe da Biblioteca Graciliano Ramos da Enap

D2328 Datathon: pessoa com deficiência no serviço público
 / Escola Nacional de Administração Pública. -- Brasília:
 Enap, 2025.
 61 p.: il.

Inclui bibliografia.

ISBN: 978-65-87791-50-0

1. Serviço público. 2. Pessoa com deficiência. 3.
Acessibilidade. 4. Liderança. I. Título. II. Escola Nacional de
Administração Pública.

CDD 352.63

Bibliotecária: Kelly Lemos da Silva – CRB1/1880

SUMÁRIO

05. Prefácio

08. Introdução

11. Programa Crisálidas: rompendo barreiras e proporcionando autonomia de decisão no conhecimento de bens e serviços adquiridos no Poder Executivo Federal

19. Inluigov+: promovendo a inclusão de pessoas com Deficiência no Serviço Público

34. Por uma gestão pública qualificada, inclusiva e representativa: um programa de liderança para pessoas com deficiência
Rede para cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público

53. Rede para cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público

65. Conclusão

66. Anexo 1

67. Anexo 2

67. Anexo 3



Prefácio

Em 2024, a ENAP, em parceria com a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e o Impact Hub Brasil, promoveu o “Datathon: Pessoas com Deficiência no Serviço Público”, uma maratona de cinco dias dedicados à inovação. O encontro, que ocorreu entre os dias 22 e 26 julho, mobilizou servidores públicos, pesquisadores, estudantes e especialistas em dados para analisar desafios e propor soluções efetivas à inclusão dessa população no setor público federal brasileiro. Este livro registra não apenas os resultados desse esforço coletivo, mas também as reflexões, os dados e as propostas que emergiram como recomendações para políticas públicas mais inclusivas e qualificadas.

Os trabalhos aqui compilados no mutirão de inovação, revelam um diagnóstico preocupante: embora as pessoas com deficiência representem aproximadamente 10% da população em idade economicamente ativa do país, apenas 1,1% dos trabalhadores do serviço público federal se declaram nessa condição. Além disso, menos de 1% ocupa cargos de liderança, com concentração em posições de menor nível hierárquico. Esses números evidenciam barreiras que vão desde a subnotificação, identificada em uma das experiências relatadas, passando pela descentralização e desconexão de dados, até a falta de estruturas institucionais que garantam acesso, permanência e ascensão profissional.

Frente a esse panorama, as iniciativas reunidas nesta obra propõem alternativas para superar as barreiras existentes, contemplando dimensões críticas da inclusão:

1. Programa Crisálidas – Sugere a criação de um portal unificado de dados e informações sobre aquisições públicas de bens, obras e serviços voltados à acessibilidade nos órgãos da administração pública federal, assegurando transparência e eficiência nas compras governamentais orientadas à acessibilidade.

2. Incluigov+ – Propõe a estruturação do Programa de Fomento à Plena Inclusão das Pessoas com Deficiência no Serviço Público (Incluigov+), com o propósito de fomentar uma cultura organizacional inclusiva nas instituições públicas, assegurando o ingresso, a permanência e o desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência. A iniciativa sugere a criação e consolidação de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, tendo como ponto de partida a criação da Comunidade de Práticas Inclusivas (CdPI), que facilitará a cooperação interinstitucional entre servidores, lideranças e órgãos da administração pública que aderirem ao Incluigov+.

3. Programa de Liderança para Pessoas com Deficiência – À partir do seguinte questionamento: “O que interfere na ocupação de cargos e funções de liderança por pessoas com deficiência no serviço público?”, o projeto propõe a criação de um Programa de Liderança para fortalecer o protagonismo das pessoas com deficiência no serviço público. A ideia se estabelece a partir de quatro eixos: redes, conscientização, formação e promoção da equidade, e é inspirado na experiência de sucesso do Estado para o empoderamento de pessoas negras, tendo como objetivo romper as barreiras que limitam a ascensão dos profissionais com deficiência que atuam no governo federal.

4. Rede Farol – Tendo como pergunta desafiadora “Como promover a integração de dados de servidoras e servidores públicos com deficiência?”, o projeto apresenta como solução a criação de uma rede de cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público. Trata-se de uma governança de dados colaborativa para integrar, validar e democratizar informações sobre servidores com deficiência, combatendo a subnotificação, a dispersão, a inconsistência e a fragmentação das informações.

Como se pode constatar, esta obra é, acima de tudo, um convite à ação. Seus capítulos não se contentam em apontar problemas: oferecem análise, metodologias e ferramentas factíveis para superá-los, reforçando o papel institucional como indutor de transformações sociais. A ENAP, ao abrigar esse debate com apoio de seus parceiros, reafirma seu compromisso com uma gestão pública que não apenas inclua, mas valorize a diversidade como fundamento da excelência da gestão pública que precisamos em nosso país.

Como os números recentes disponibilizados no Portal Estatístico de Pessoal revelam, o governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva reorientou as suas ações de promoção dos direitos das pessoas com deficiência, por exemplo, retomando um Plano de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite. No processo de retomada da realização de concursos em 2023, o quantitativo de pessoas com deficiência ingressantes no serviço público passou de 5.493 em 2020 para 16.006 pessoas com deficiência em 2025. Sabemos que esses números ainda não são suficientes, mas acreditamos que a presença de mais pessoas com deficiência na gestão pública continuará impactando em aprendizagens significativas para a transformação do Estado brasileiro em direção a políticas públicas antipacitistas.

Agradecemos, em nome da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência e do Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Conade), a todas as pessoas que viabilizaram a realização e os resultados do Datathon, especialmente às participantes, cuja disponibilidade intelectual e prática tornou este livro possível. Neste sentido, conclamamos gestores, pesquisadores e sociedade a se apropriarem dessas propostas. Que elas inspirem políticas mais inovadoras e um serviço público que, de fato, represente toda a população brasileira.

A diversidade nos enriquece e a representatividade é condição fundamental para a consolidação da democracia. Por isso, é conosco (pessoas com deficiência), e não sem nós, que a vida há de melhorar para todas as pessoas.

Brasília, agosto de 2025

Anna Paula Feminella

Introdução

O Brasil avançou significativamente em marcos legais e institucionais voltados à inclusão da pessoa com deficiência. A promulgação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, representou um passo histórico ao consolidar direitos e estabelecer obrigações do Estado e da sociedade na promoção da acessibilidade, da autonomia e da participação plena em igualdade de condições. Contudo, a realidade das pessoas com deficiência no Brasil ainda é marcada por desigualdades significativas.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2022, cerca de 18,6 milhões de brasileiros de 2 anos ou mais (8,9% da população) declararam ter algum tipo de deficiência. Para fins da pesquisa, a PNAD considera como deficiência grande dificuldade ou impossibilidade de enxergar, mesmo com uso de óculos; de ouvir, mesmo com uso de aparelho auditivo; de caminhar ou subir degraus; além de deficiência intelectual ou mental.

Ainda de acordo com a PNAD, dentre as pessoas com deficiência, há taxas mais elevadas de analfabetismo, informalidade no trabalho e menor acesso a políticas públicas. A taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência de 18 anos ou mais, por exemplo, é de 19,5%, quase quatro vezes maior que a das pessoas sem deficiência (4,9%).

Essas desigualdades mostram que a inclusão plena ainda não foi alcançada e reforçam a importância de o tema ser tratado como prioridade nas políticas públicas.

No setor público, embora também tenha havido avanços normativos, como a exigência de reserva de cargos para pessoas com deficiência em concursos públicos (Lei nº 8.112/1990 e Decreto nº 9.508/2018), a presença desses profissionais ainda é limitada.

Segundo o Boletim Estatístico de Pessoal do Ministério da Gestão (2023), apenas 1,29% dos servidores civis do Executivo Federal se declaram pessoas com deficiência, número bem inferior ao mínimo de 5% estabelecido por lei para concursos. A baixa efetivação da política de cotas revela desafios na acessibilidade das etapas seletivas, na adaptação dos ambientes de trabalho e na permanência desses profissionais no serviço público.

A ampliação da presença de pessoas com deficiência no funcionalismo público é fundamental para promover a representatividade e estimular o desenho universal das políticas públicas.

Diante desse contexto, o Datathon Pessoa com Deficiência no Serviço Público foi idealizado e correalizado pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública, por meio da Diretoria de Inovação/Coordenação-Geral de Inovação Aberta e da Diretoria de Altos Estudos/Coordenação-Geral de Ciência de Dados; pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, através da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência; e pela associação Impact Hub Brasil.

Datathon, ou maratona de dados, é uma modalidade de competição de inovação que reúne profissionais e entusiastas de áreas como ciência de dados, estatística, tecnologia, design e políticas públicas para resolver desafios complexos a partir da análise e interpretação de dados. Inspirado no modelo dos hackathons, o datathon geralmente ocorre em um período concentrado de tempo, durante o qual os participantes trabalham em equipes para desenvolver soluções baseadas em dados, como visualizações, modelos preditivos, diagnósticos ou recomendações estratégicas. Promove-se, assim, a inovação orientada por evidências, a colaboração multidisciplinar e o uso inteligente de informações para enfrentar problemas complexos.

O Datathon Pessoa com Deficiência no Serviço Público foi realizado entre 22 e 26 de julho de 2024, na sede da Enap, em Brasília/DF, e promoveu o encontro de pessoas com diferentes acúmulos e conhecimentos, entre servidores(as) públicos(as), estudantes, acadêmicos(as) e outros(as) interessados(as), visando identificar o que os dados disponíveis contam sobre as pessoas com deficiência no serviço público e quais as possíveis leituras dos seguintes desafios sugeridos:

Onde vêm atuando as pessoas com deficiência no serviço público ao longo do tempo?

O que interfere na ocupação de cargos e/ou funções de liderança por pessoas com deficiência no serviço público?

Qual a origem étnica das pessoas com deficiência no serviço público?

Que bens e serviços são adquiridos para as pessoas com deficiência pelo serviço público federal?

Quais dados precisam ser mapeados para viabilizar a inclusão das pessoas com deficiência no serviço público?

As soluções apresentadas pelos grupos participantes foram avaliadas por uma comissão julgadora (ver Anexo 2) composta por especialistas em ciência de dados e/ou em estudos com foco em pessoas com deficiência de acordo com os critérios de efetividade na resolução do problema proposto; aderência à temática da Pessoa com Deficiência; criatividade e inovação da análise; capacidade para o desenvolvimento da análise; e potencial de escala.

Este e-book apresenta o trabalho das equipes vencedoras e menção honrosa:

- Programa Crisálidas: rompendo barreiras e proporcionando autonomia de decisão no conhecimento de bens e serviços adquiridos no Poder Executivo Federal
- Inluigov+: promovendo a inclusão de pessoas com Deficiência no Serviço Público
- Por uma gestão pública qualificada, inclusiva e representativa: um programa de liderança para pessoas com deficiência
- Rede para cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público

Desejamos uma ótima e inspiradora leitura!

Programa Crisálidas: rompendo barreiras e proporcionando autonomia de decisão no conhecimento de bens e serviços adquiridos no Poder Executivo Federal

Alessandra de Pádua Boato

Brisa Queiroz Martins

Joziellen da Silva Auteiro

Mariana Ornelas de Azevedo

Rafael Moraes da Silva



Introdução

O cenário de informações sobre acessibilidade no serviço público federal, especialmente no âmbito do Poder Executivo, evidencia o impacto do legado capacitista na estrutura e nas relações sociais e laborais. Observa-se a ausência de um conjunto organizado de dados sobre acessibilidade nos órgãos públicos, o que dificulta o acesso à informação, especialmente para as pessoas com deficiência.

No contexto do Datathon, o grupo Crisálidas dedicou-se a investigar a escassez de informações sobre acessibilidade no serviço público. O foco principal foi a aquisição de bens e serviços que atendam especificamente às necessidades das pessoas com deficiência no Poder Executivo Federal.

O trabalho do grupo começou com a análise da Portaria Interministerial nº 323, de 10 de setembro de 2020, editada pelos Ministérios da Economia e da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Essa portaria foi recentemente substituída pela Portaria Conjunta nº 45, de 16 de julho de 2024, dos Ministérios da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos Direitos Humanos e da Cidadania. A nova portaria estabelece procedimentos para adaptações de acessibilidade em edificações sob administração pública federal e exige a divulgação da situação de acessibilidade dessas edificações.

A legislação brasileira está alinhada à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que determina ações para garantir acesso ao meio físico, transporte, comunicação, informação e serviços públicos para pessoas com deficiência. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, também reforça esses direitos.

Embora existam dispositivos legais que promovam a acessibilidade nos espaços públicos, barreiras físicas, sociais e procedimentais permanecem evidentes na administração pública federal. Essas barreiras incluem a falta de transparência sobre a situação de acessibilidade nas instituições e a ausência de mecanismos que facilitem a aquisição de materiais e serviços capazes de melhorar a qualidade de vida de servidores e colaboradores com impedimentos de longo prazo, sejam físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais.

O grupo Crisálidas é composto por cinco integrantes com formações e experiências profissionais diversas — educação, comunicação, gestão pública, direito e infraestrutura. O nome do grupo foi inspirado na ideia de superação de barreiras, representada pela imagem de uma borboleta saindo do casulo. Essa metáfora simboliza a transformação necessária para adaptar estruturas e promover, em condições de igualdade, o exercício de direitos e liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, como prevê o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O grupo adota a definição de “barreira” descrita no inciso II do artigo 2º da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida:

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

A Portaria Conjunta nº 45, de 16 de julho de 2024, emitida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, determina que os órgãos e entidades da administração pública federal, tanto direta quanto indireta, são responsáveis por garantir a acessibilidade nos imóveis de uso público sob sua administração, incluindo aqueles cedidos ou alugados. Para cumprir essa responsabilidade, os órgãos e entidades devem:

- I — elaborar o laudo de acessibilidade individualizado por edificação sob sua administração ou utilização;
- II — elaborar o plano de trabalho para promoção da acessibilidade, individualizado por edificação que não esteja em conformidade com as normas técnicas de acessibilidade;
- III — preencher e manter atualizados os campos relativos à acessibilidade dos imóveis cadastrados no sistema Spunet;
- IV — divulgar em seu sítio eletrônico, preferencialmente na página de acessibilidade, os laudos de acessibilidade e os planos de trabalho para execução das adequações de acessibilidade de todas as edificações públicas sob sua responsabilidade.

Embora a legislação exija a publicação de laudos de acessibilidade em formato padronizado, conforme formulário eletrônico oficial, uma breve pesquisa realizada pelo grupo revelou que poucos desses laudos estão disponíveis. Além disso, os documentos encontrados não estão em formato aberto, dificultando sua acessibilidade e reutilização.

Além da análise dos dados publicados nos sites institucionais de órgãos e entidades da administração pública federal, relatos dos participantes do Datathon reforçam a dificuldade de localizar informações sobre a acessibilidade em edificações públicas.

Esse cenário evidencia a necessidade de maior transparência e divulgação de informações sobre recursos de acessibilidade disponíveis para servidores públicos. Essa necessidade é ainda mais relevante considerando a reserva de vagas para pessoas com deficiência, estabelecida pelo § 2º do artigo 5º da

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Materiais e métodos

Como solução para a problemática apresentada, propõe-se a criação de um portal centralizado para reunir dados e informações sobre a aquisição de materiais, obras e serviços voltados à promoção da acessibilidade nos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Os dados utilizados na consulta são provenientes do Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais (Siasg), que auxilia o Sistema de Serviços Gerais (Sisg), e do Sistema de Organização e Inovação Institucional (Siorg). A coleta é realizada por meio de interfaces de programação de aplicação (API, do inglês Application Programming Interface), disponibilizadas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

A API de Compras Governamentais (<https://api.compras.dados.gov.br/>) fornece informações sobre contratos realizados pelo Governo Federal a partir de 2021.

A API do Siorg (<https://api.siorg.economia.gov.br/>) “mantém atualizado o cadastro oficial dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Federal, incluindo suas estruturas organizacionais e os respectivos cargos em comissão e funções de confiança”.

Inicialmente, realizou-se uma busca textual por termos relacionados à acessibilidade, com o objetivo de identificar itens disponíveis no catálogo eletrônico de padronização de compras, serviços e obras. Esse catálogo foi disponibilizado aos participantes do Datathon pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap).

A análise permitiu identificar itens relacionados à acessibilidade e acessar informações detalhadas sobre os processos de compras. Além disso, foi possível cruzar os dados do Siasg com os do Siorg, fornecendo informações adicionais, como contatos e horários de funcionamento das unidades administrativas responsáveis pelos processos licitatórios.

Essa integração de dados visa facilitar o monitoramento e a gestão de iniciativas de acessibilidade, promovendo maior transparência e eficiência nos processos administrativos.

Considerações finais

Dessa forma, espera-se auxiliar gestores públicos das Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos estados, do distrito federal e dos municípios, na observância dos elementos técnicos de acessibilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, nos termos do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A relação entre os dados também permite levar ao conhecimento dos cidadãos as posições de órgãos e entidades da administração pública federal em uma hierarquia criada de acordo com a quantidade de compras, serviços e obras que tenham relação com a promoção de acessibilidade nos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Gráficos 1.1 a 1.4).

Gráfico 1.1 Representação gráfica da série histórica de compras no decorrer dos anos até 2023

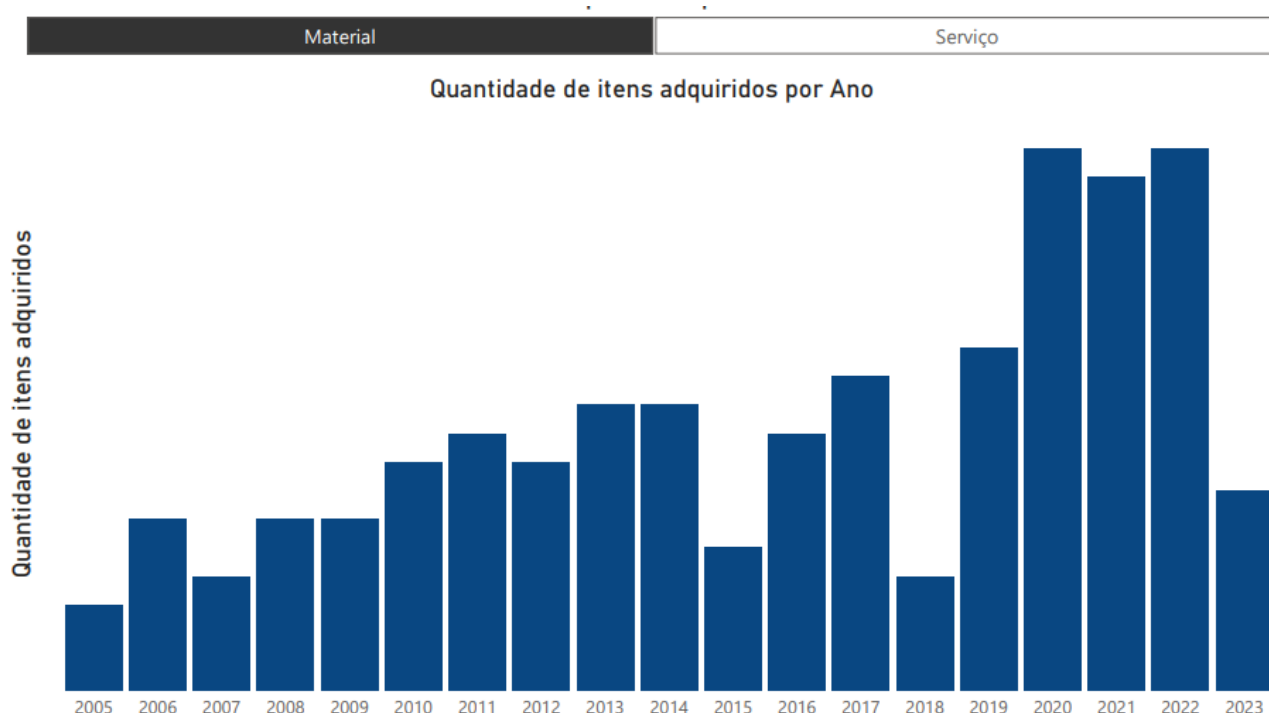


Gráfico 1.2 Representação gráfica dos itens mais adquiridos até 2023.

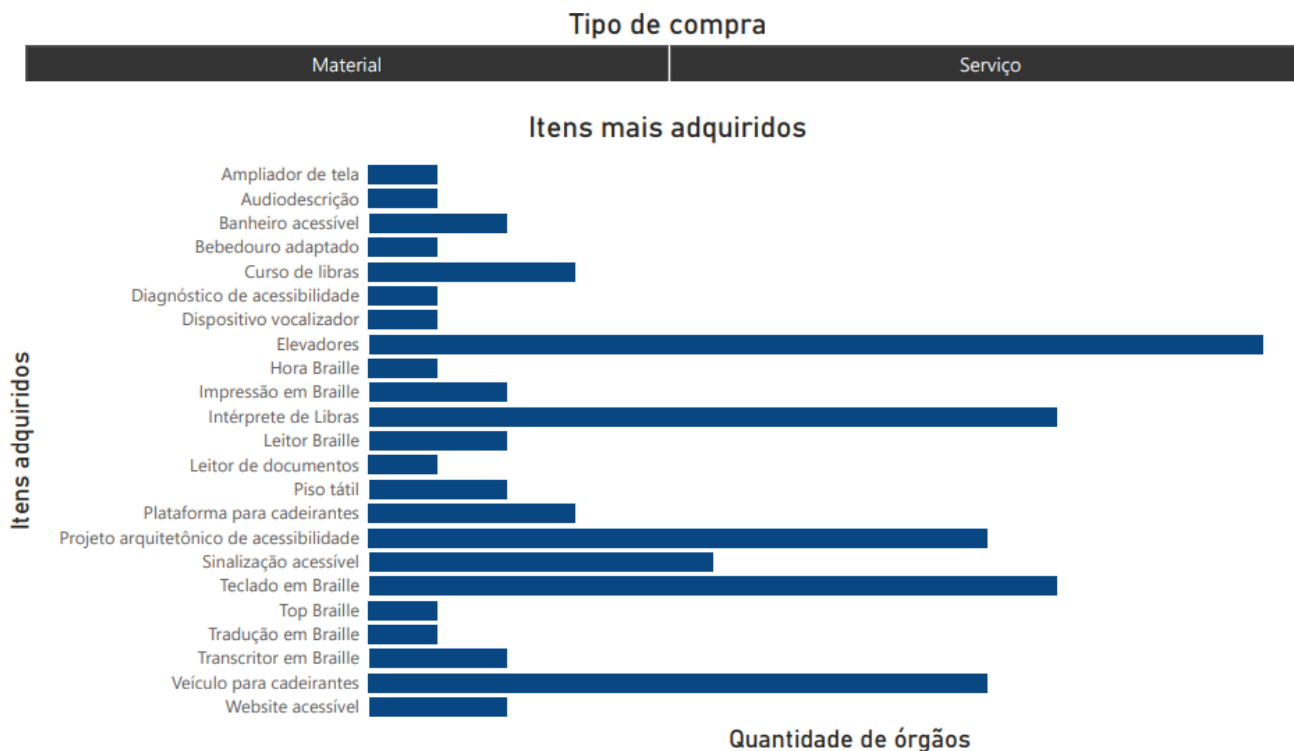


Gráfico 1.3 Representação gráfica do tipo de compra por instituição até 2023.

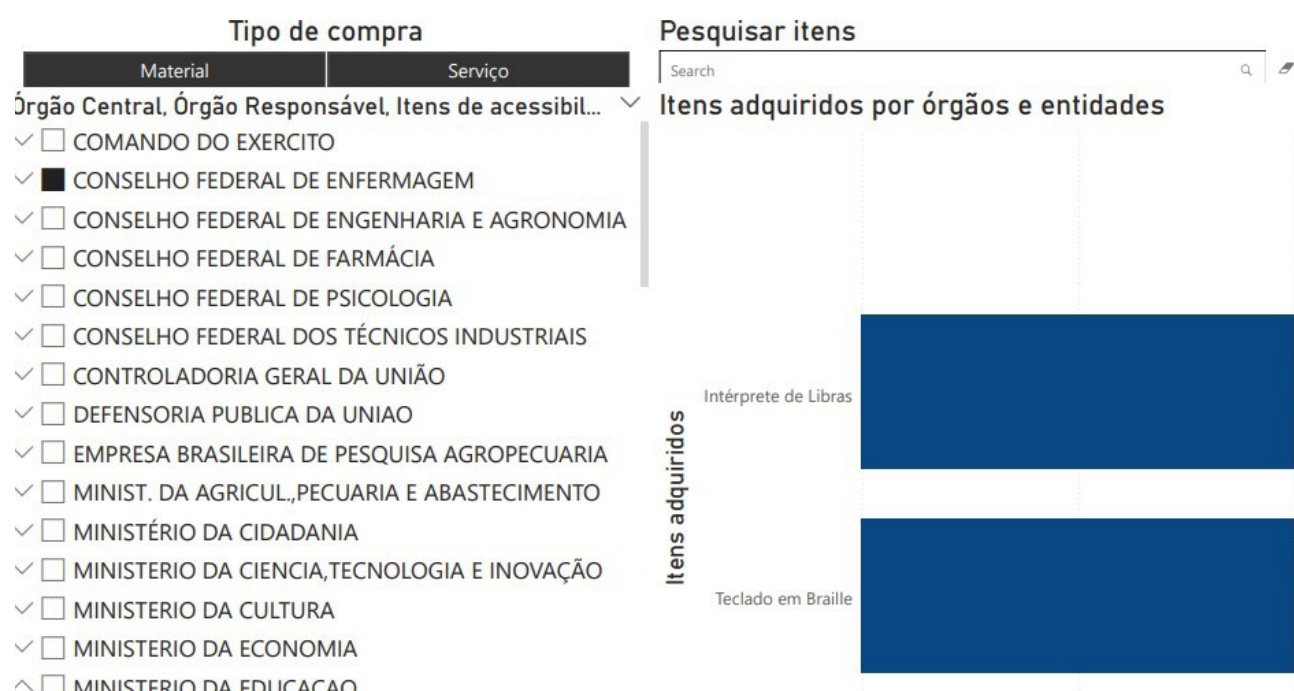
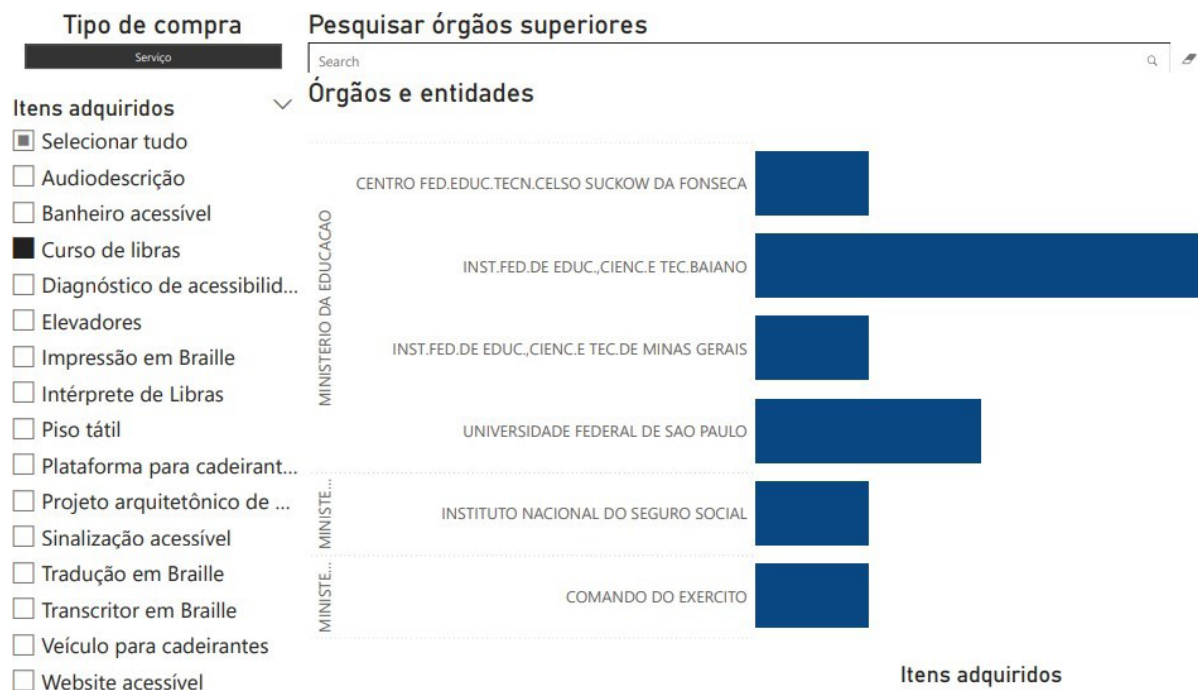


Gráfico 1.4 Representação gráfica do ranking de instituições até 2023.



Vislumbra-se, ainda, a possibilidade de reunir os dados provenientes dos laudos de acessibilidade eventualmente preenchidos pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Referências

Brasil. Ministério da Economia; Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Portaria Interministerial nº 323, de 10 de setembro de 2020. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 175, p. 64, 10 set. 2020. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=11/09/2020&jornal=515&pagina=64>. Acesso em: 29 Ago. 2024.

Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos; Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Portaria conjunta nº 45, de 16 de julho de 2024. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 148, p. 148, 2 ago. 2024. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=02/08/2024&jornal=515&pagina=148>. Acesso em: 29 ago. 2024.

Brasil. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 3, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

Brasil. Lei n. 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: seção 1, Brasília, DF, nº 127, p. 2, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/07/2015&jornal=1&pagina=2&totalArquivos=72>. Acesso em: 29 ago. 2024.

Brasil. Decreto n. 1.094, de 23 de março de 1994. Dispõe sobre o Sistema de Serviços Gerais (Sisg) dos órgãos civis da Administração Federal direta, das autarquias federais e fundações públicas, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, p. 4270, 24 mar. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1094.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

Brasil. Lei n. 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, Brasília, DF, p. 23935, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

Incluigov+: promovendo a inclusão de pessoas com Deficiência no Serviço Público

Audrin Pereira

Caroline Cunha Rodrigues

Ileidiane Ribeiro

Leonardo Moraes

Pedro Nascimento

Raphael Henrique Travia



Introdução

As políticas de inclusão de pessoas com deficiência no serviço público frequentemente sofrem com descontinuidades e estão sujeitas à intencionalidade dos governantes eleitos. Em um país onde a inclusão social é tema recorrente de debates, a trajetória de pessoas com deficiência em concursos públicos revela um cenário permeado por desafios e barreiras.

Com base nas vivências compartilhadas pelos participantes com deficiência no Datathon e na trajetória de Leonardo Moraes, servidor público no Ministério Público Federal, propõe-se a estruturação do Programa de Fomento à Plena Inclusão das Pessoas com Deficiência no Serviço Público (Incluigov+).

Alinhado à perspectiva transversal das políticas públicas de direitos humanos, o programa se fundamenta na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei Federal n. 13.146/2015) e apoia a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com destaque para os objetivos 4 (Educação de Qualidade) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico).

O Incluigov+ tem como propósito fomentar uma cultura organizacional inclusiva nas instituições públicas, assegurando o ingresso, a permanência e o desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência. Para isso, propõe a criação e consolidação de comissões permanentes de inclusão e acessibilidade, além de contemplar os seguintes objetivos específicos:

- 1. Incentivar o mapeamento e a consolidação de comissões permanentes de inclusão e acessibilidade**, promovendo seu pleno funcionamento e cumprimento de suas finalidades.
- 2. Desenvolver e divulgar ações, projetos e políticas institucionais** que adotem medidas duradouras para a inclusão social de pessoas com deficiência no setor público.
- 3. Ofertar trilhas de aprendizagem para servidores públicos com e sem deficiência**, capacitando-os para o exercício de cargos de gestão e liderança.
- 4. Criar uma comunidade de diálogo e cooperação**, favorecendo a troca de experiências e a disseminação de boas práticas colaborativas entre instituições públicas.

O Incluigov+ se apresenta, assim, como uma iniciativa estratégica para promover a inclusão plena e efetiva, fortalecendo o compromisso das instituições públicas com os direitos das pessoas com deficiência.

Fundamentação teórica

Contexto histórico e social da inclusão de pessoas com deficiência

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público representa um avanço significativo nas políticas de direitos humanos. Historicamente, essas pessoas foram marginalizadas, enfrentando exclusão social e desigualdade de oportunidades. No entanto, nas últimas décadas, houve uma mudança progressiva no reconhecimento de seus direitos como cidadãos plenos.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008, marcou um importante ponto de virada. Esse documento estabelece um novo paradigma, promovendo a igualdade de direitos e a dignidade das pessoas com deficiência, além de destacar a necessidade de eliminar barreiras sociais e físicas que limitem sua participação plena na sociedade. Reconhecida como um dos principais instrumentos de proteção dos direitos humanos, a Convenção influenciou diretamente a legislação brasileira e a formulação de políticas públicas voltadas à inclusão e acessibilidade.

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público ainda enfrenta desafios significativos, como a falta de infraestrutura adequada, preconceitos e desinformação. No entanto, o aumento da conscientização sobre o capacitismo — preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência — tem fortalecido os esforços para garantir igualdade de oportunidades no setor público. Esse movimento pela inclusão reflete não apenas a conformidade com as leis, mas também o compromisso com uma sociedade mais justa e equitativa.

Marco normativo da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei Federal n. 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, é a principal norma que regula os direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Fundamentada nos direitos humanos, essa lei busca assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício pleno dos direitos e das liberdades fundamentais, com o objetivo de garantir inclusão social e cidadania.

Entre as principais disposições da Lei, destacam-se:

- **Garantia de acessibilidade** em espaços públicos e privados;
- **Promoção da igualdade de oportunidades** no mercado de trabalho;
- **Proibição de discriminação**, em qualquer forma;
- **Acesso adequado à informação e comunicação**;
- **Adaptações razoáveis no serviço público**, para assegurar que servidores com deficiência possam desempenhar plenamente suas funções.

Complementando essa legislação, a Lei de Cotas (Lei Federal n. 8.213/1991) desempenha um papel crucial ao exigir que empresas e órgãos públicos reservem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência. Apesar de sua importância, a implementação enfrenta desafios, como a falta de adaptações adequadas e preconceitos persistentes.

Outras normas, como o Decreto Federal n. 5.296/2004, que regulamenta a acessibilidade em edificações públicas e privadas, bem como nos sistemas de transporte, fortalecem o arcabouço legal para inclusão. Essas legislações são essenciais para garantir igualdade de acesso e proteção contra discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo para pessoas com deficiência.

A importância da inclusão no serviço público: princípios e valores

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público vai além do simples cumprimento de obrigações legais; trata-se de uma questão de justiça social, equidade e respeito aos direitos humanos. O serviço público, como pilar fundamental da democracia, deve refletir a diversidade da sociedade que serve. Assim, a representatividade das pessoas com deficiência em cargos públicos é essencial para a criação de políticas que atendam de forma eficaz às necessidades de toda a população.

Uma cultura organizacional inclusiva no serviço público promove a valorização da diversidade, o respeito pelas diferenças e o reconhecimento das contribuições únicas que cada indivíduo pode trazer. A inclusão de pessoas com deficiência também impulsiona a inovação e aprimora a prestação de serviços, ao trazer perspectivas diversas que enriquecem o processo de tomada de decisão e melhoram o atendimento ao cidadão.

Como já mencionado, programas de inclusão, como o Incluigov+, estão alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente os ODS 4 (Educação de Qualidade) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico). O ODS 4 visa garantir educação inclusiva, equitativa e de qualidade, proporcionando oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. O ODS 8 busca promover crescimento econômico sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público também fortalece a governança democrática, garantindo que todos os cidadãos, independentemente de suas habilidades, tenham uma voz ativa e sejam representados nas políticas e programas públicos. Reconhecer a diversidade e a inclusão como valores centrais no serviço público não só cumpre os compromissos legais e éticos do Estado, mas também cria um ambiente de trabalho mais saudável, inovador e produtivo.

Esta primeira parte do projeto destaca a importância de um marco normativo sólido e de uma compreensão clara dos princípios e valores que sustentam a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. Alinhada aos compromissos internacionais, a legislação brasileira oferece uma base sólida para o desenvolvimento de políticas públicas que promovam igualdade de oportunidades e respeito à diversidade.

O programa Incluigov+ é uma iniciativa essencial e estratégica para consolidar os avanços e enfrentar os desafios persistentes na inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. Promover a acessibilidade, combater o capacitismo e garantir a participação ativa de todos os cidadãos são passos fundamentais para construir um serviço público inclusivo e uma sociedade mais democrática e justa.

Esta primeira parte estabelece a base para as próximas, que discutirão a implementação prática do Incluigov+, suas estratégias de ação e o impacto esperado nas instituições públicas e na sociedade em geral.

A inclusão de profissionais com deficiência no setor público abrange aspectos sociais, legais e culturais. Esta fundamentação teórica explora conceitos, legislações e práticas que visam criar um ambiente de trabalho acessível e equitativo, refletindo a diversidade da sociedade.

A inclusão é entendida como um processo que busca garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais, tenham acesso a oportunidades e direitos. Isso inclui a participação plena de profissionais com deficiência na sociedade, removendo as barreiras que possam limitar sua atuação, seja no ambiente de trabalho, na educação ou no lazer.

A promoção da inclusão de profissionais com deficiência no setor público é respaldada por diversas legislações, que variam de acordo com o país. No Brasil, destacam-se:

- **Constituição Federal de 1988:** garante, em seu art. 37, que a administração pública deve observar os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Além disso, o art. 203, inciso V, assegura a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência.
- **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei Federal n. 13.146/2015):** conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, esta lei estabelece direitos e garantias para a inclusão social, destacando a importância da acessibilidade e do reconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência.
- **Decreto Federal n. 9.508/2018:** complementa a Lei de Acessibilidade, garantindo a inclusão de profissionais com deficiência em concursos públicos e no setor público, e promovendo ações afirmativas.

Um dos principais desafios para a inclusão é garantir a acessibilidade física e atitudinal nos ambientes de trabalho. A acessibilidade vai além da remoção de barreiras arquitetônicas e inclui:

- **Ajustes razoáveis:** modificações necessárias para que o profissional com deficiência possa desempenhar suas funções. Isso pode envolver adaptações de equipamentos, horários flexíveis etc.
- **Formação e sensibilização:** treinamentos para gestores e colegas de trabalho visando promover uma cultura de respeito e colaboração, levando em consideração as diferenças e potencialidades de cada indivíduo.

A implementação de políticas públicas específicas é crucial para promover a inclusão. Isso inclui:

- **Programas de capacitação:** oferecer formação adequada para profissionais com deficiência, preparando-os para o mercado de trabalho e garantindo que estejam aptos a assumir cargos no setor público.

- **Incentivos e cotas:** adoção de cotas para a contratação de profissionais com deficiência em órgãos públicos, conforme estabelecido pela legislação, é uma forma de promover a diversidade e combater a desigualdade.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi sancionada em 6 de julho de 2015 e representa um marco significativo na promoção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil.

Com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades e a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade, essa lei estabelece diretrizes para eliminar barreiras arquitetônicas, sensoriais e de comunicação, além de promover a acessibilidade em diversos contextos, como educação, trabalho e lazer.

Essa legislação é um instrumento essencial para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 4, que busca assegurar uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, e o ODS 8, que visa promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

Ao promover a educação inclusiva, a Lei Brasileira de Inclusão assegura que as pessoas com deficiência tenham acesso a uma formação de qualidade, possibilitando o desenvolvimento de suas habilidades e sua inserção no mercado de trabalho.

Além disso, a promoção da acessibilidade e a eliminação da discriminação são fundamentais para a criação de ambientes que favoreçam a inserção e valorização da diversidade no mundo do trabalho. Nesse contexto, torna-se relevante a proposta de implantação coordenada de comissões permanentes de inclusão e acessibilidade, com competências e atividades alinhadas à implementação das diretrizes da Lei Brasileira de Inclusão e outros instrumentos legais que garantem os direitos das pessoas com deficiência.

Materiais e métodos

O trabalho foi desenvolvido em três etapas igualmente importantes. A primeira etapa consistiu em oficinas e dinâmicas de Design Thinking, nas quais os participantes formaram equipes diversificadas, compostas por pessoas com e sem deficiência, analistas de dados, acadêmicos e profissionais com atuação na esfera federal.

A segunda etapa da metodologia envolveu a aplicação de entrevistas com alguns participantes do Datathon. Como o recorte populacional estava restrito aos participantes do evento, o que representou uma limitação para a pesquisa, o número de entrevistas realizadas foi reduzido. Destacamos, no entanto, a vivência de um dos membros de nossa equipe, Leonardo Moraes, que é cego desde a infância e compartilhou sua experiência ao tentar ingressar no serviço público. Ele relatou as barreiras que

enfrentou e continua enfrentando em sua trajetória como servidor público no Ministério Público Federal (MPF).

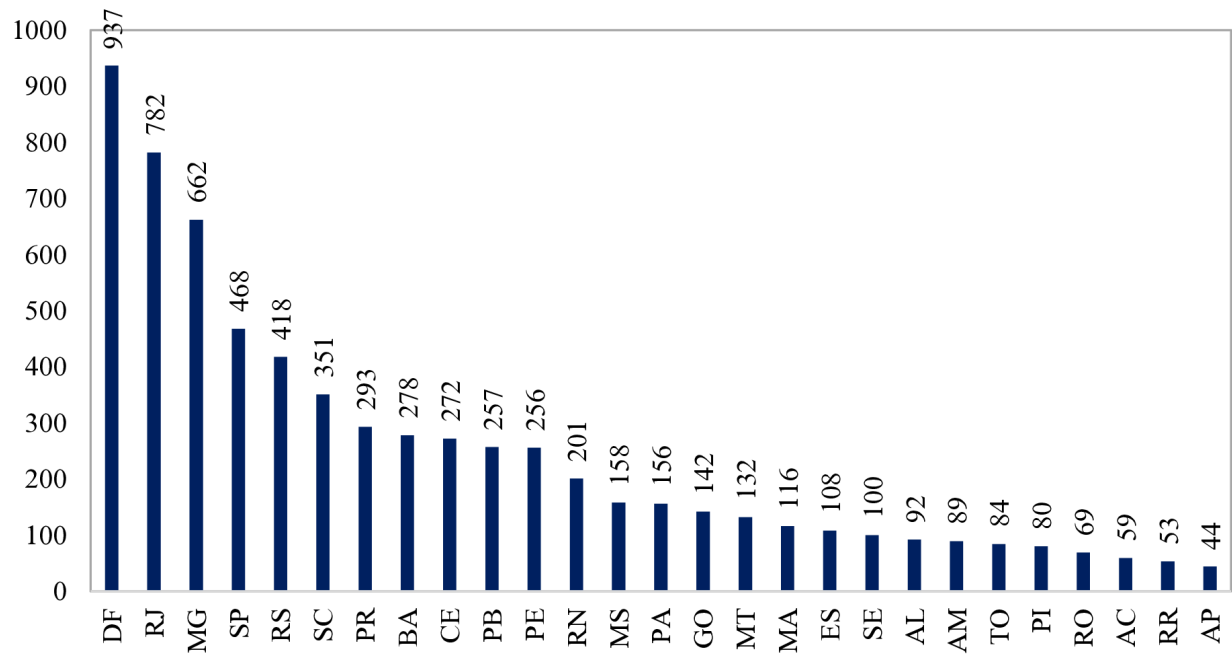
A terceira etapa do projeto consistiu na análise de dados sobre a presença de pessoas com deficiência no setor público federal e nos cursos disponíveis para qualificar servidores públicos sobre o tema. Foram analisados dados do Sistema Integrado de Administração Pessoal (Siape) referentes ao ano de 2023, considerando o total de servidores federais e a quantidade de servidores com deficiência. A análise levou em conta também a distribuição dos dados por estado da federação.

Tabela 1. Total de servidores federais em 2023

Total de servidores federais	%	Total de servidores federais com deficiência	%
573.882	100%	6.648	1,16%

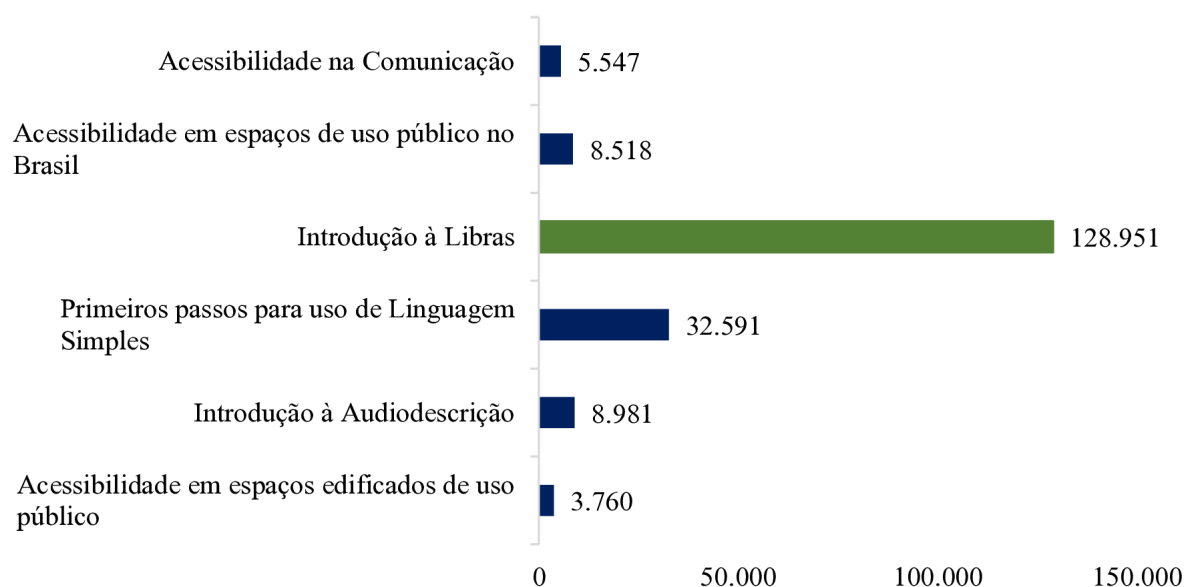
Fonte: elaboração dos autores com base nos dados do Siape.

Gráfico 1.1 Distribuição de Servidores Federais com deficiência por UF (2022)



Fonte: elaboração dos autores com base nos dados do Siape.

Gráfico 1.2 Servidores federais que concluíram formação voltada para inclusão e acessibilidade



Fonte: elaboração dos autores com base nos dados do EVG.

A Tabela 2 sintetiza os dados utilizados na pesquisa.

Tabela 2. Variáveis utilizadas na elaboração do projeto

Variáveis	Descrição	Fonte	Ano
Total de servidores públicos federais	Diz respeito à totalidade dos servidores públicos federais no Brasil	Portal Siapenet	2023
Total de servidores públicos federais com	Diz respeito à totalidade dos servidores públicos federais com	Portal Siapenet	2023

deficiência	deficiência no Brasil		
Total de servidores federais que concluíram formação voltada para inclusão e acessibilidade	Diz respeito ao total de servidores públicos federais que concluíram alguma formação voltada para inclusão e acessibilidade	Escola Virtual Gov	Até 2023
Distribuição de servidores federais com deficiência por UF	Diz respeito à distribuição de servidores públicos federais por estado brasileiro	Portal Siapenet	2023
Servidores federais que concluíram a formação voltada para inclusão e acessibilidade	Diz respeito aos cursos disponíveis para formação de servidores federais, com temática voltadas para acessibilidade e inclusão	Escola Virtual Gov	2023

Fonte: elaboração dos autores.

Nesse sentido, o projeto Inluigov+ foi idealizado para ser coordenado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e será composto por instituições do Poder Executivo (federal, estadual e municipal), que poderão aderir ao Programa por meio da celebração de um Protocolo de Intenções, acompanhado de um plano de ação. Esse Plano de Ação orientará as atividades das Comissões Permanentes, com base em três eixos centrais do Programa: i) Ingresso, acolhimento e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no setor público; ii) Desenvolvimento de competências para promover a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público; e iii) Transparência, governança e cooperação interinstitucional.

Inluigov+

A partir dos dados analisados e das entrevistas realizadas com pessoas com deficiência, participantes do Datathon, surgiu a proposta do Inluigov+, um programa centrado na criação de um contexto coordenado e articulado de ações para a criação e consolidação de comissões permanentes de acessibilidade e inclusão.

Coordenado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, o Inluigov+ será integrado por instituições do Poder Executivo (federal, estadual e municipal), que poderão aderir ao programa por meio da celebração de um Protocolo de Intenções, acompanhado de um plano de ação. Esse plano guiará as atividades das comissões permanentes, com base em três eixos centrais: i) Ingresso, acolhimento e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no setor público; ii) Desenvolvimento de competências para promover a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público; e iii) Transparência, governança e cooperação interinstitucional.

Atualmente, existem iniciativas iniciais em várias instituições públicas brasileiras, que criaram comissões, comitês e núcleos de acessibilidade e inclusão voltados para a agenda da pessoa com deficiência, ou, de maneira mais ampla, para a diversidade. Contudo, essas instâncias apresentam diversos níveis de institucionalização, estrutura, funcionamento e transparência, o que impacta a efetividade das iniciativas e reflete o desafio de garantir soluções duradouras para os direitos das pessoas com deficiência no serviço público.

Nesse contexto, o programa Inluigov+ proporcionará a disseminação de diretrizes gerais para a criação e o funcionamento de comissões permanentes, que deverão contar, por exemplo, com instrumentos de formalização, apoio técnico-administrativo, espaço físico adequado e infraestrutura. Além disso, o programa visa fortalecer e aprimorar as instâncias já existentes por meio da articulação e cooperação interinstitucional.

Para permitir o mapeamento dessas comissões e o monitoramento do cumprimento dos compromissos firmados, será criada uma plataforma virtual de dados, governança e transparência. Essa plataforma dará visibilidade às instituições públicas participantes e às iniciativas realizadas pelas comissões permanentes. Além disso, as instituições terão acesso à Comunidade de Práticas Inclusivas, uma rede de diálogo e troca de experiências que estimulará a cooperação interinstitucional. Serão disponibilizados materiais orientativos para subsidiar a criação, o funcionamento e o aprimoramento das comissões permanentes, além do desenvolvimento das capacidades institucionais necessárias à implementação dos eixos do programa.

Uma das inovações do projeto é a criação da Comunidade de Práticas Inclusivas (CdPI), que facilitará a cooperação interinstitucional entre os órgãos da Administração Pública que aderirem ao Inluigov+. Dentre os benefícios dessa comunidade, destacam-se o apoio institucional e as oportunidades de mediação para a resolução de problemas comuns entre instituições, especialmente aquelas geograficamente distantes.

O apoio institucional é uma metodologia de trabalho que visa o reconhecimento da capacidade de gestão entre sujeitos com saberes e posições de poder distintas no processo de trabalho (Guizardi, Machado e Lemos, 2022). A transparência e a rastreabilidade são benefícios adicionais das comunidades de práticas, pois ajudam a tornar as informações sobre o tema mais acessíveis, dado que o governo apresenta dados dispersos, difíceis de compreender e tabular.

O controle social é um dos principais objetivos associados ao direito de acesso à informação e à transparência pública, um princípio ao qual as CdPIs se vinculam. Elas contribuirão para o desenvolvimento de um paradigma coletivo de Estado, no qual as ações são transparentes e acessíveis a todos (Tavares, 2022).

Em resumo, a disponibilização de informações por meio de uma plataforma virtual interativa ajudará a mapear as ações das instituições públicas para promover a inclusão das pessoas com deficiência, além de identificar lacunas e áreas que ainda necessitam de melhorias. Este processo contribuirá para a construção de uma inteligência coletiva, essencial para o desenvolvimento de políticas públicas inclusivas.

É importante destacar que as condições de acesso à internet e o letramento digital no Brasil são desiguais, mesmo no serviço público. Por isso, a construção e manutenção da CdPI devem considerar o uso de linguagem simples e outros recursos que facilitem o acesso e a compreensão das informações por parte de todos os usuários. Além disso, o funcionamento da CdPI precisa garantir o bem-estar, o conforto e a segurança dos participantes, pois, como apontam Travia e Kohls (2013), é necessário evitar os pontos negativos das redes sociais.

Resultados esperados

O Inluigov+ facilitará a criação, o aprimoramento e a consolidação de comissões permanentes de inclusão e acessibilidade, que terão um papel central na construção de uma cultura organizacional inclusiva no serviço público. A plataforma virtual garantirá a transparência, permitindo o acompanhamento público sobre a criação e as atividades dessas comissões, e destacando as ações realizadas pelas instituições participantes.

Além disso, a Comunidade de Práticas Inclusivas será uma ferramenta importante para o desenvolvimento das capacidades institucionais, promovendo a articulação e a cooperação entre diferentes instituições. Por fim, o programa prevê a realização de encontros bianuais das comissões permanentes e a premiação das melhores iniciativas com o Selo Gestão Inclusiva, reconhecendo as boas práticas na promoção da inclusão.

Considerações finais

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público deve ser uma prática contínua e estruturada, não uma iniciativa isolada ou temporária. Assim, o Programa Inluigov+ propõe a implementação de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão nos órgãos públicos como uma medida essencial para a construção de uma inclusão genuína e duradoura, livre do capacitismo que

ainda persiste no serviço público brasileiro. O objetivo não é apenas cumprir as exigências legais, mas reconhecer e valorizar o potencial de cada indivíduo, respeitando sua subjetividade, diversidade e dignidade. Ao criar um ambiente de trabalho inclusivo, o serviço público brasileiro se torna um modelo de cidadania e respeito aos direitos humanos, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

Apesar dos desafios e dilemas no processo atual de inclusão de pessoas com deficiência na administração pública, os avanços ao longo do tempo têm promovido melhorias no acolhimento e no convívio com a diversidade. A inclusão social no setor público exige, por fim, a participação ativa de pessoas com deficiência na formulação de políticas públicas, como ocorreu na criação do Inluigov+ durante o Datathon promovido pela ENAP em 2024.

A inclusão de profissionais com deficiência no serviço público não só promove justiça social, mas também traz benefícios importantes para as instituições, como:

- **Ampliação de perspectivas:** A diversidade de experiências e habilidades contribui para uma tomada de decisão mais rica e para a melhoria dos serviços prestados.
- **Clima organizacional positivo:** Ambientes inclusivos favorecem a colaboração, aumentando o bem-estar e a satisfação dos funcionários.

A promoção da inclusão no serviço público é um desafio que exige colaboração entre gestores, servidores e a sociedade em geral. Esse é um processo contínuo, que envolve a desconstrução de preconceitos e a criação de um ambiente acessível e acolhedor para todos. Com o suporte adequado, os profissionais com deficiência podem fazer contribuições significativas para o funcionamento do setor público, enriquecendo a diversidade e a efetividade da administração pública. A inclusão deve ser entendida não apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de transformar a sociedade em um espaço mais justo e igualitário.

Embora haja avanços, muitos desafios ainda persistem, como:

- **Atitudes e preconceitos sociais:** Muitas vezes, a inclusão esbarra em estigmas e preconceitos que dificultam a interação social e a aceitação de pessoas com deficiência. Apesar dos progressos, ainda há muito a ser feito.
- **Infraestrutura:** A falta de adaptações adequadas em ambientes públicos e privados continua sendo uma barreira significativa à acessibilidade.
- **Capacitação:** Profissionais de diversas áreas, como educação e saúde, frequentemente não têm a capacitação necessária para atender às necessidades de pessoas com deficiência.
- **Informação e tecnologia:** Embora a tecnologia possa ser uma aliada, ela também apresenta desafios quando não é projetada com a inclusão em mente (W3C, 2018).

A colaboração entre governos, sociedade civil e setor privado é crucial para superar essas barreiras e criar ambientes verdadeiramente inclusivos.

Referências

ARAÚJO, José de Alencar. A acessibilidade no Brasil: legislação, políticas e práticas. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

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

Brasil. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, seção 1, p. 2, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 23 jul. 2024.

Brasil. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 jul. 2024.

Brasil. Ministério da Economia. Sistemas estruturadores. [Brasília]: Ministério da Economia, out. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/sistemas-estruturadores>. Acesso em: 25 jul. 2024.

Brasil. Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Brasília: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 23 jul. 2024.

CONFERÊNCIA NACIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Relatório final da Conferência Nacional da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2016.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência: Decreto n. 3.956, de 2001.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto n. 6.949, de 2009.

ENAP. Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público e o Sistema de Carreiras. Módulo 2. Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/7645/2/M%C3%B3dulo%202%20-%20Gest%C3%A3o%20de%20Pessoas%20no%20Setor%20P%C3%ABlico.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2024.

FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. Trilhas de aprendizagem como estratégia para desenvolvimento de competências. In: Anais do 29o ENANPAD, Brasília, 2005. ANPAD, 2005.

GUIZARDI, Francini Lube; MACHADO, Felipe Rangel de Souza; LEMOS, Ana Silvia Pavani. Comunidade de Práticas da Atenção Básica à Saúde: memória do horizonte de uma gestão coletiva da saúde. Trabalho, Educação e Saúde, v. 20, p. e00216170, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00216>. Acesso em: 23 ago. 2024.

LEIS DO ATENDIMENTO PRIORITÁRIO E DA ACESSIBILIDADE. Lei n. 10.048, de 2000; Lei n. 10.098, de 2000; Decreto n. 5.296, de 2004.

MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE comunicacional no âmbito das produções e ações da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República: Instrução Normativa SECOM n. 3, de 14 de setembro de 2023.

NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Nova Iorque: Nações Unidas, 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/convtext.htm>. Acesso em: 23 jul. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. Transformar nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/publications/transforming-our-world-agenda-2030-for-sustainable-development.html>. Acesso em: 23 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Certificação de Competências Profissionais - Glossário de Termos Técnicos. Brasília: OIT, 2002. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/pt/servicos/onboarding>. Acesso em: 25 jul. 2024.

PLANO NACIONAL dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Plano Viver Sem Limites). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm. Acesso em: 25 jul. 2024.

SASSAKI, Romeu. Dimensões de acessibilidade. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/tag/as-7-dimensoes-da-acessibilidade/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

TAVARES, André Afonso. Governo digital e aberto como plataforma para o exercício do controle social de políticas públicas. Cadernos de Finanças Públicas, v. 22, n. 01, p. 74, 2022. DOI: 10.55532/1806-8944.2022.168. Disponível em: <https://publicacoes.tesouro.gov.br/index.php/cadernos/article/view/168>. Acesso em: 26 ago. 2024.

TEIXEIRA, Ricardo Rodrigues et al. Apoio em rede: a Rede HumanizaSUS conectando possibilidades no ciberespaço. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 20, p. 337-348, 2016. Disponível em: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/icse/v20n57/1807-5762-icse-1807-576220141217.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

TRAVIA, Raphael Henrique; KOHLS, Márcia Bet. Folha de lírio: o jornal virtual da saúde mental. Cadernos Brasileiros de Saúde Mental/Brazilian Journal of Mental Health, v. 5, n. 11, p. 88-101, 2013. DOI: 10.5007/cbsm.v5i11.68793. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/68793>. Acesso em: 24 ago. 2024.

W3C. Web Content Accessibility Guidelines (WCAG). 2018. Disponível em: <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

Anexo

Detalhes da entrevista realizada com Leonardo Moraes, membro da equipe Hefesto

Na equipe Hefesto, Leonardo Moraes, cego desde a infância, compartilhou sua experiência ao tentar ingressar no serviço público, destacando as barreiras que enfrentou e continua enfrentando em sua trajetória como servidor no Ministério Público Federal (MPF). A história de Leonardo, junto com os relatos de outros participantes, inspirou a criação desta proposta, que reflete, como descrito por Arfuch, “o trânsito que conduz do ‘eu’ ao ‘nós’ — o que permite revelar o ‘nós’ no ‘eu’ — um ‘nós’ não como simples somatória de individualidades ou como uma galeria de meros acidentes biográficos, mas como articulações capazes de hegemonizar algum valor compartilhado” (Arfuch, p. 66, tradução nossa). A pesquisadora Elizabeth Jelin também destaca que “a experiência e a memória individuais não existem em si mesmas, mas se manifestam e se tornam coletivas no ato de partilhar. Ou seja, a experiência individual constrói comunidade no ato narrativo compartilhado” (Jelin, 2020, p.567, tradução nossa).

Durante o concurso público para o MPF, Leonardo destacou a exigência de laudos médicos recentes, um obstáculo desnecessário para pessoas com deficiência, que são obrigadas a apresentar novos laudos a cada concurso, mesmo quando a deficiência é irreversível. Além disso, ele apontou a importância de garantir que o local de aplicação das provas e suas instalações sejam totalmente acessíveis, pois, caso contrário, candidatos com deficiência sequer poderiam chegar à sala de avaliação. Para além das barreiras físicas e tecnológicas, Leonardo enfrentou a desinformação e o preconceito: “Muitos não acreditam na nossa capacidade”, afirmou.

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público vai além da aprovação em concursos. Após conquistar a vaga, muitos servidores enfrentam desafios durante o estágio probatório, uma fase crucial para a efetivação no cargo. Mesmo diante das dificuldades, Leonardo lutou por melhorias na acessibilidade de seu ambiente de trabalho e conseguiu implementar mudanças significativas para superar essas barreiras.

Entre outras ações, Leonardo idealizou e elaborou um projeto para a criação de uma comissão composta por representantes com e sem deficiência de diversos setores de sua instituição. Essa comissão foi crucial para otimizar o trabalho em prol de uma cultura institucional inclusiva, o que se mostrou fundamental para a transformação necessária no MPF.

As barreiras vividas por Leonardo no MPF refletem um desafio maior, que exige a plena inclusão de pessoas com deficiência em todo o Poder Público — Executivo, Legislativo e Judiciário. Isso motiva a criação do programa Incluigov+, que busca estabelecer um contexto coordenado e articulado de ações para a criação e consolidação de comissões permanentes de acessibilidade e inclusão.

Por uma gestão pública qualificada, inclusiva e representativa: um programa de liderança para pessoas com deficiência

Bruna Gualberto

Dandara Baçã de Jesus Lima

Flávio Marzadro

Geraldo Luiz Horta de Alvarenga Júnior

Isabella Szabor Machado Mustafé

Priscila Lopes Soares da Costa Taveira

Talyta Rezende Silva



Introdução

Este trabalho, com base na questão “O que interfere na ocupação de cargos e funções de liderança por pessoas com deficiência no serviço público?”, apresenta uma pesquisa e uma proposta de solução viável para promover uma gestão pública qualificada e representativa, por meio da inclusão de pessoas com deficiência em cargos decisórios na Administração Pública Federal. O artigo detalha a problemática central, descreve a metodologia utilizada, apresenta os resultados e a discussão da pesquisa, e, por fim, propõe a criação de um Programa de Lideranças e seus eixos estruturantes.

A pesquisa teve como objetivos: i) compreender o contexto dos servidores públicos com deficiência e sua ocupação em cargos de liderança no setor público; ii) identificar os fatores que influenciam a seleção e promoção dessas pessoas para cargos de liderança; iii) elaborar estratégias para tornar a gestão pública mais inclusiva e representativa.

A relevância e a urgência do tema são evidentes, considerando os dados críticos sobre a situação das pessoas com deficiência no Brasil. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) de 2022 (IBGE, 2022) estimou que a população com deficiência é composta por 18,6 milhões de pessoas com 2 anos ou mais, correspondendo a 8,9% da população brasileira. Os dados revelam que a participação desse grupo na sociedade é limitada, já que essas pessoas têm menos acesso à educação, ao trabalho e à renda em comparação com o restante da população.

Incluir pessoas com deficiência nos espaços de tomada de decisão, formulação de políticas públicas e gestão é um caminho fundamental para alterar esses indicadores. A Recomendação do Conselho sobre Liderança e Competência na Função Pública, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), de 2018, estabelece que a promoção de uma administração altamente profissionalizada é essencial para assegurar a confiança dos cidadãos nas instituições públicas. A recomendação aponta a necessidade de criar uma cultura de liderança centrada na melhoria de resultados para a população, visando um Estado inclusivo que reflita a diversidade da sociedade.

Diante desse cenário, a proposta de solução para a questão — e resultado final da pesquisa — é a criação do “Programa Liderança por Pessoas com Excelência: Por uma gestão pública qualificada, inclusiva e representativa”, um programa de incentivo e desenvolvimento de lideranças para a alocação de pessoas com deficiência em funções e cargos de comissão. Fortalecer o protagonismo dessas pessoas no serviço público significa qualificar a gestão pública, proporcionando melhores políticas e serviços à população.

Problematização

A liderança no serviço público deve ser adaptada ao contexto específico desse setor, que, segundo Bergue (2019, p. 27), não deve ser baseada em “definições mágicas, heroicas ou super-humanas” nem na imagem idealizada do líder descrita na literatura. O autor ressalta que aspectos como formação, experiência, natureza e complexidade das relações funcionais nas organizações públicas influenciam as competências necessárias para o exercício da liderança nesse ambiente.

Bergue (2019, p. 28) afirma que “as organizações precisam ser vistas como arenas de poder complexas, onde as pessoas estão constantemente disputando espaços para alcançar seus objetivos individuais ou de grupo”. Ele destaca que focar exclusivamente nos objetivos estratégicos e institucionais das organizações públicas é uma abordagem limitada e pouco eficaz, e acrescenta que “a liderança é, antes de tudo, uma relação e envolve o exercício de poder” (Bergue, 2019, p. 29).

Para entender o cenário da inclusão de pessoas com deficiência em cargos de liderança no serviço público federal, Souza, Silva e Rodrigues (2022) entrevistaram 25 órgãos públicos da administração direta, indireta, autárquica e fundacional sobre o ingresso e a inclusão em cargos de liderança. As autoras constataram que nenhum dos órgãos atingiu o percentual de ingresso de pessoas com deficiência exigido pela legislação e que apenas 0,29% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas com deficiência, o que demonstra uma representatividade muito baixa.

Essa baixa representatividade não está relacionada ao número de servidores com deficiência, já que pessoas sem vínculo com a Administração também podem ocupar cargos de liderança. Isso sugere que a Administração Pública não oferece alternativas para a atuação de pessoas com deficiência no setor público, configurando uma prática capacitista, que normaliza sua ausência e perpetua a exclusão.

O capacitismo, como construção social moldada por valores e atitudes cotidianas, é descrito por Campbell (2001, p. 44) como “uma rede de crenças, processos e práticas que produzem um tipo particular de eu e de corpo (o padrão corporal) considerado perfeito, típico da espécie e, portanto, essencial e plenamente humano. A deficiência, então, é retratada como um estado diminuído de ser humano.” Trata-se de uma visão social que divide a população com base em um parâmetro corponormativo, onde corpos mais próximos do padrão são vistos como mais capazes, enquanto os corpos que fogem desse padrão são considerados inferiores e “menos humanos”.

A “cultura da normalidade” descreve corpos que não se enquadram no padrão como indesejáveis ou anormais, marginalizando-os da vida social (Diniz, Barbosa e Santos, 2009). Essa cultura molda a forma como a sociedade vê, julga e convive — ou evita conviver — com as pessoas com deficiência. Simões (2022) chama esse fenômeno de “micropolítica de escanteamento”, que define quais corpos devem ser aceitos socialmente e quais devem ser marginalizados. Isso cria um ambiente onde a população não está acostumada com a presença de pessoas com deficiência em situações cotidianas — seja nas ruas, no trabalho ou no lazer — e a sua ausência é vista como natural.

Dessa forma, as barreiras à participação de pessoas com deficiência se tornam invisíveis e muitas vezes são ignoradas. Isso é evidente pela falta de diversidade nas equipes responsáveis pela formulação de políticas públicas, resultando em ações que não atendem às necessidades dessa população, composta por 18,6 milhões de pessoas (IBGE, 2022), cujas demandas são negligenciadas por sua ausência nas decisões.

Um exemplo disso é o processo de formação de currículo para atuação em projetos de apoio ao desenvolvimento institucional na Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Para participar desse processo seletivo, são exigidos requisitos como formação superior, preferencialmente na área da saúde,

experiência na gestão de projetos na administração pública e habilidades em informática. Embora o edital mencione que “o processo seletivo é aberto também para Pessoas com Deficiência”, não há cotas, incentivos ou adaptações para a inclusão efetiva dessas pessoas. Isso demonstra que a inclusão não é prática real, apenas a não exclusão formal. Além disso, a falta de critérios específicos para avaliar currículos de populações sub-representadas pode resultar em uma escolha de candidatos que já compõem, de forma homogênea, o corpo profissional.

Bernardes et al. (2020) destacam que a área de recursos humanos, responsável pela elaboração dos processos de contratação, deve alinhar suas práticas com os objetivos da organização, promovendo a inclusão e maximizando as competências de todos os colaboradores. Quando uma organização é liderada por pessoas de um mesmo perfil social, econômico, político e corporal, ela transmite uma mensagem clara sobre a quem ela serve. Se apenas pessoas sem deficiência têm a oportunidade de serem reconhecidas por suas trajetórias acadêmicas, competências e relacionamentos, a organização reforça um capacitismo estrutural que reflete em sua visão sobre os trabalhadores.

Esse padrão resulta na formação de equipes que espelham o perfil de seus líderes, gerando uma reação em cadeia baseada na falta de pluralidade, experiências e saberes diversos. Isso leva a ações institucionais que invisibilizam as pessoas com deficiência, mesmo que elas sejam o público-alvo de uma política pública. Nesses casos, as pessoas com deficiência são tratadas como objeto dessas políticas, mas não têm voz ativa ou participação equitativa no processo decisório, ao contrário dos sujeitos sem deficiência, que, apesar de não compartilharem as mesmas vivências, têm poder para definir políticas públicas em nome delas.

A representatividade de pessoas sem deficiência em nome das pessoas com deficiência é uma forma estrutural de exclusão, que limita os avanços sociais e legais conquistados. Essa ausência faz com que as ações desenvolvidas não atendam às demandas reais de pessoas com deficiência, já que elas são impedidas de participar ativamente na formulação e decisão das políticas que as afetam. Sem a oportunidade de se expressar e construir soluções públicas para suas próprias necessidades, as pessoas com deficiência permanecem excluídas do processo decisório.

Outro ponto importante sobre a exclusão no contexto público é a situação das pessoas com deficiência que trabalham na Administração Pública em funções terceirizadas. Um exemplo disso é a condenação de uma empresa pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT). A decisão confirmou a sentença que obrigou a empresa a pagar uma compensação por dano moral coletivo devido à sua conduta ao longo dos anos. Além disso, a empresa foi obrigada a contratar trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social e a não demitir empregados nessas condições sem a devida recomposição das cotas estabelecidas.

Neste caso, a defesa da empresa alegou que não cumpria as cotas para pessoas com deficiência devido à suposta incompatibilidade das funções nos órgãos públicos com a contratação desse grupo. Esse argumento é problemático, pois viola direitos humanos reconhecidos às pessoas com deficiência. A defesa foi feita por um jurista atuante no Judiciário, que representa os interesses da empresa, e, em

vez de reconhecer os erros na descrição das funções ou nas adaptações necessárias que poderiam ser feitas nos órgãos públicos, alega que as pessoas com deficiência não são capazes de realizar essas funções, transferindo a responsabilidade para o próprio grupo.

Esse tipo de discurso reflete uma visão capacitista sobre a deficiência. Como destaca Dias (2013), o capacitismo é muitas vezes subliminar e faz parte da construção simbólica da sociedade, influenciado pela história de eugenia e pelas recentes tendências neoliberais. Esses elementos contribuem para uma visão autoritária e padronizada sobre o corpo humano, marginalizando as pessoas com deficiência.

Vale ressaltar que o caso ocorreu durante a vigência da Lei de Licitações n. 8.666/93 (Brasil, 1993), que exigia um conjunto de informações para a composição de projetos básicos. No entanto, a área responsável pelo processo licitatório não levou em consideração a necessidade de incluir as especificidades das pessoas com deficiência. Quando o poder público não cria regras claras para a contratação dessas pessoas nos processos de terceirização de serviços, ele permite que as empresas conduzam a seleção de candidatos com base na sua própria cultura institucional, o que pode continuar a excluir e discriminar essas pessoas.

O Decreto n. 9.508/18 (Brasil, 2018) estabelece regras para garantir o acesso igualitário das pessoas com deficiência ao serviço público. Ele determina que os órgãos da administração pública federal direta e indireta, bem como as empresas públicas e sociedades de economia mista, devem garantir a acessibilidade no local de trabalho e realizar adaptações razoáveis, quando necessário, para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) define acessibilidade como:

I — acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

da legislação referente a pessoas com deficiência, os órgãos públicos ainda estão longe de garantir a acessibilidade e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. Se estivessem verdadeiramente comprometidos com essas práticas, situações como a mencionada — em que uma empresa considera todas as pessoas com deficiência como incapazes de atuar em órgãos públicos — seriam evitadas. Com uma abordagem adequada, a empresa teria recebido informações claras e direcionadas para a contratação de pessoas com deficiência. Além disso, durante o monitoramento e avaliação dos processos licitatórios, a empresa seria notificada sobre o descumprimento das normas contratuais. A

ausência de regulamentações específicas e a falta de fiscalização eficaz favorecem a perpetuação do capacitismo e de práticas discriminatórias.

A transformação da estrutura social capacitista deve ocorrer com o protagonismo das pessoas com deficiência e sua participação efetiva nos processos decisórios. Ao não incluir essa parcela da população na formulação de políticas que afetam suas condições de vida, o Estado perpetua sua invisibilidade e mantém a vulnerabilidade histórica das pessoas com deficiência. Sem a oportunidade de analisar suas próprias vivências e construir soluções, essas pessoas não exercem plenamente seu direito de cidadania e acabam sendo tuteladas por pessoas sem deficiência. Essa tutela, frequentemente, faz com que as demandas das pessoas com deficiência sejam atendidas com base no conforto e nas perspectivas das pessoas sem deficiência.

Werneck (2004, p. 9) aponta que as necessidades específicas das pessoas com deficiência são frequentemente vistas como um custo e não como um investimento por muitos especialistas em políticas públicas, devido ao “ciclo de invisibilidade”. Esse ciclo segue a seguinte lógica: 1) pessoas com deficiência não conseguem sair de casa e, portanto, são invisíveis para a comunidade; 2) por não serem vistas, não são reconhecidas como parte da comunidade; 3) por não serem reconhecidas, garantir o acesso delas a bens, direitos e serviços não é considerado um problema pela sociedade; 4) sem acesso a bens e serviços, não podem ser incluídas na sociedade; 5) uma vez excluídas, continuam invisíveis e alvo de discriminação.

Nesse cenário, as cotas no serviço público e no mercado de trabalho não estão adequadamente alinhadas com as necessidades específicas dessas pessoas nem com sua inclusão efetiva. Simões (2022) observa que, ao criar políticas baseadas na norma como parâmetro, define-se quem é capaz e quem é incapaz, aceitando a participação da diferença apenas como uma concessão. O autor ressalta que a inclusão não pode ser reduzida a uma mera “permissão” para que essas pessoas frequentem os mesmos espaços que as demais. A questão não está nas pessoas, mas na ideia de normalidade construída socialmente, que automaticamente rotula certos corpos como “anormais” (Simões, 2022, p. 3).

Dada a falha do Estado em proporcionar condições paritárias para o protagonismo das pessoas com deficiência, é urgente uma ação que mitigue os efeitos da ausência de representação dessas pessoas no serviço público e em processos de liderança. Além de ser uma questão de direitos humanos, justiça e promoção da igualdade (Diniz, Barbosa e Santos, 2009), a diversidade é essencial para a concretização dos objetivos republicanos e para uma sociedade democrática.

Procedimentos metodológicos

A solução para a questão-problema foi desenvolvida com base nas metodologias de Design Thinking e Dragon Dreaming, apresentadas durante o evento “Datathon Pessoas com Deficiência

no Serviço Público”, promovido pela Enap, entre 22 e 26 de julho de 2024, em Brasília. O Design Thinking é uma metodologia colaborativa focada na experimentação para a resolução de problemas, fundamentada na empatia e na perspectiva do usuário. Ela se divide em quatro etapas: imersão, ideação, prototipação e desenvolvimento. Da mesma forma, a metodologia Dragon Dreaming valoriza a colaboração e considera os aspectos emocionais e relacionais da equipe.

Além disso, foi realizado um levantamento bibliográfico e uma revisão da legislação brasileira sobre os critérios gerais e específicos para ocupação de cargos e funções de confiança no serviço público.

Para investigar o problema, optou-se por uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Os dados utilizados nas análises foram extraídos da plataforma InfoGOV, que integra os sistemas estruturantes da Administração Pública Federal: Siape, SICONV e SIASG. Também foram considerados dados da população nacional, com base no IBGE (2022).

Na fase de extração de dados, foram analisados registros do mês de setembro de 2015 a 2023, considerando o perfil dos servidores ativos do Executivo Federal, com ou sem deficiência, ocupantes ou não de cargos de liderança. As variáveis analisadas foram: sexo (feminino, masculino), faixa etária (18-28, 29-38, 39-48, 49-58, 59-68, acima de 69), nível do cargo (não ocupante, auxiliar, inicial, médio, superior), escolaridade (alfabetizado sem cursos regulares, até o fundamental, ensino médio, superior, pós-graduação, mestrado, doutorado, sem informação) e origem étnica (amarela, branca, indígena, negra, não informado).

Os cargos de liderança considerados para a análise foram definidos conforme o Decreto n. 9.727, de 2019 (Brasil, 2019), especificamente nos artigos 4º e 5º. O artigo 4º trata dos DAS e FCPE de nível 4, enquanto o artigo 5º abrange os DAS e FCPE de níveis 5 e 6. Esses artigos estabelecem critérios gerais e específicos para a ocupação desses cargos, que incluem: (a) tempo de experiência, (b) tempo de ocupação em cargos comissionados ou funções de confiança em qualquer poder, incluindo administração pública indireta, e (c) titulação (especialização, mestrado ou doutorado em áreas correlatas ao órgão).

Na etapa de imersão do Design Thinking, foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas utilizando a técnica de História de Vida. As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas com três participantes durante o Datathon. Os critérios para seleção dos entrevistados foram: ser servidor público com deficiência e ocupar um cargo/função de liderança. Para orientar as entrevistas, foi utilizado um roteiro composto por 13 perguntas.

A metodologia de História de Vida se baseia na ideia de que as pessoas constroem e revisitam suas identidades por meio das histórias que compartilham com os outros. Essas histórias, que se concentram nas ações humanas e nas interações sociais, estão enraizadas na experiência individual e coletiva. Elas revelam como as pessoas lidam com os acontecimentos cotidianos e o significado que atribuem ao mundo e aos relacionamentos (Mattingly e Lawlor, 2000). As narrativas nunca ocorrem

isoladamente, pois cada indivíduo está inserido em seu contexto social, cultural e institucional. Ao ouvir uma História de Vida, é possível compreender tanto a experiência pessoal quanto o contexto do narrador (Moen, 2006). O objetivo da exploração de uma História de Vida é estimular a pessoa a compartilhar seu passado, proporcionando uma compreensão profunda dos aspectos mais relevantes de sua experiência individual e coletiva (Atkinson, 2007). As histórias transmitem mensagens e significados que, ao serem compartilhados, se tornam uma fonte documental que representa as interpretações subjetivas da realidade envolvente.

Resultados e discussão

Pesquisa quantitativa

Apesar da Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991), um dos principais instrumentos de garantia dos direitos das pessoas com deficiência, a inclusão no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos. Em 2021, a taxa de participação na força de trabalho foi de 66,4% para pessoas sem deficiência, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa foi de apenas 29,2%. Além disso, cerca de 55% das pessoas com deficiência empregadas estavam na informalidade, contra 38,7% das pessoas sem deficiência.

Esse quadro se agrava na administração pública. Dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil mostram um déficit de 88,39% nas vagas reservadas para pessoas com deficiência no setor público em 2021. Esse número é ainda maior do que os déficits registrados em empresas públicas e sociedades de economia mista (45,91%) e no setor privado (49,35%).

Com base nas informações extraídas da plataforma InfoGOV, que detalha os perfis dos servidores públicos do Executivo Federal com e sem deficiência, optou-se por realizar uma análise histórico-numérica comparativa dos servidores que ocuparam cargos de liderança.

O objetivo dessa análise é fornecer evidências para questionar os processos de seleção de servidores para cargos de liderança. Reconhece-se que, além de critérios técnicos, esses processos são influenciados por fatores políticos, comportamentais e subjetivos, frequentemente permeados por capacitismo. Ao examinar os dados quantitativos à luz de outras referências, busca-se compreender os resultados, identificar e questionar padrões existentes, e propor novos caminhos para a inclusão.

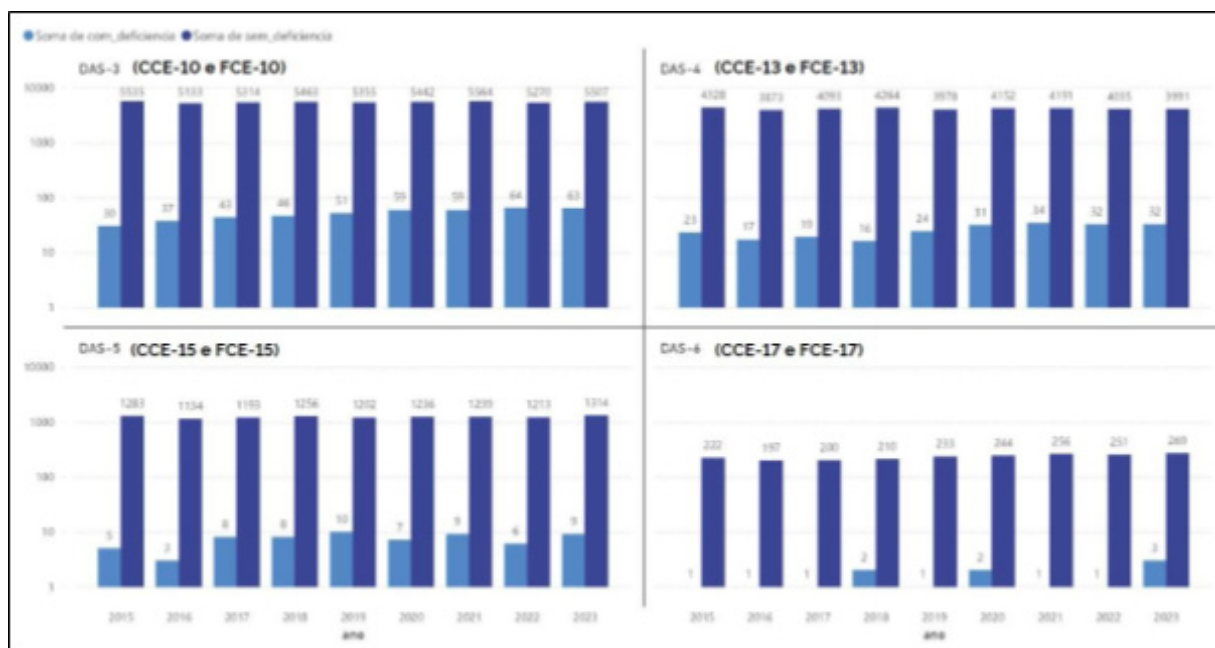


Gráfico 1.1 Pessoas com e sem deficiência em cargos de liderança (2015-2023)

Fonte: elaborada pelos autores.

A análise revela que a porcentagem de servidores públicos com deficiência ocupando cargos de liderança nunca superou 1% do total dessas posições. É importante ressaltar que esses dados não contemplam as diferenças entre os níveis de cargos (DAS 3 a 6) nem a duração da permanência em cada função.

Em relação ao gênero, a avaliação dos registros de nomeações para cargos comissionados (FCE e CCE de níveis 10 a 17) mostra um crescimento significativo na presença de mulheres com deficiência nesses postos. O número quase triplicou, passando de 16 em 2015 para 44 em 2023.

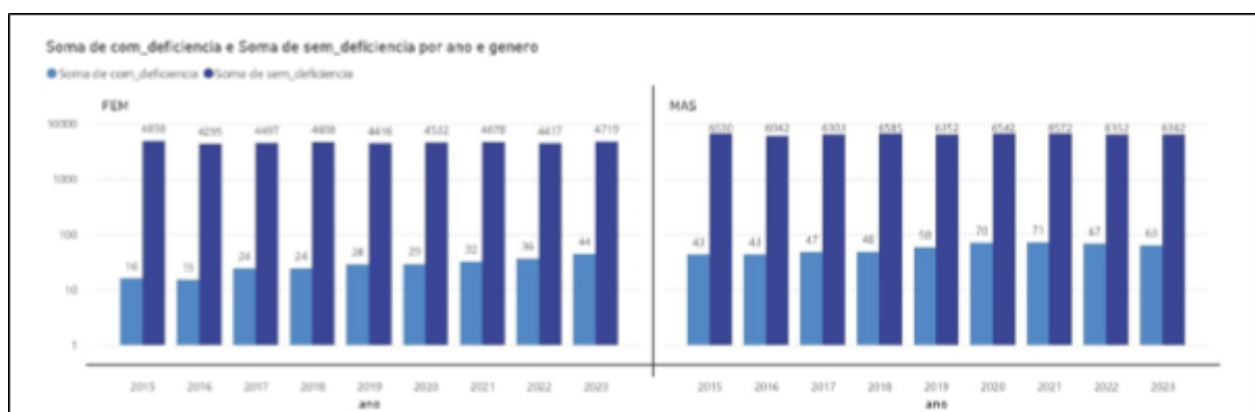


Gráfico 1.2 Pessoas com e sem deficiência em cargos de liderança, por gênero (2015-2023)

Fonte: elaborada pelos autores.

A disparidade histórica na ocupação de cargos de liderança entre servidores públicos com e sem deficiência evidencia o constante desafio e a necessidade de compreender os fatores que dificultam a ascensão de pessoas com deficiência a essas posições. Este trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema, mas busca fomentar a reflexão e sugerir soluções que promovam maior equidade e melhores condições de acesso a esses cargos.

No período analisado (2015-2023), constatou-se que a maioria dos servidores públicos com deficiência possui formação em nível superior, exceto aqueles que não informaram sua escolaridade. Embora tenha havido um aumento no número de servidores com deficiência em cargos de liderança ao longo do período, esse crescimento concentrou-se predominantemente nos níveis equivalentes ao antigo DAS-3. À medida que se observam cargos de níveis mais elevados, a presença de pessoas com deficiência se reduz significativamente, tornando-se quase inexistente.

Entre os cargos e funções de liderança ocupados por servidores com deficiência, predominam homens brancos, com idades entre 39 e 58 anos, formação superior e, no mínimo, especialização. Apesar do aumento registrado, o número de pessoas com deficiência nessas posições não alcançou 10% do total de vagas, percentual próximo à proporção de pessoas com deficiência na população brasileira, segundo a PNAD Contínua de 2022 (IBGE, 2022).

Adicionalmente, embora o número de servidores com deficiência em cargos de liderança tenha crescido anualmente, esse aumento permaneceu restrito a um perfil homogêneo, refletindo a predominância de homens brancos, grupo que já ocupa majoritariamente tais posições.

Pesquisa qualitativa

A etapa de imersão do Design Thinking visa compreender de forma empática o problema, explorando o cenário e as necessidades das pessoas envolvidas. Nesse contexto, foram conduzidas entrevistas semiestruturadas utilizando a técnica da História de Vida. O objetivo era investigar os fatores que influenciam a ocupação de cargos de liderança por servidores com deficiência. Foram entrevistados três participantes do Datathon, todos servidores públicos com deficiência em funções de liderança.

As entrevistas revelaram elementos comuns nas narrativas dos participantes e de seus conhecidos, que influenciaram suas trajetórias profissionais e a conquista de cargos de liderança. Entre esses elementos destacam-se: a percepção social sobre pessoas com deficiência, a formação acadêmica como símbolo de reconhecimento no ambiente de trabalho, a representatividade e a ocupação de espaços, a construção de uma autoestima forte e o incentivo por meio de redes de apoio formadas por familiares e amigos.

Os participantes destacaram o impacto positivo de uma visão encorajadora de suas individualidades, bem como do suporte emocional fornecido por familiares no fortalecimento da autoestima e no alcance de objetivos. As narrativas reforçam a importância do apoio familiar, como afirma Simões (2022, p. 6):

A família tende a ser a primeira instância de suporte e apoio nos processos de autoaceitação e convivência com aquela nova realidade. São muitas as barreiras físicas e psicológicas com as quais é preciso aprender a lidar, e são poucas as famílias que dispõem de recursos subjetivos para enfrentar os efeitos da produção do padrão de normalidade e compreender por outras perspectivas o que é conviver com um filho fora de tais padrões.

Foi observado que os entrevistados podem ser caracterizados como “filhos sol” por terem sido acolhidos e incentivados durante a infância, como exemplifica Stalh (2022). Esses indivíduos desenvolveram autoestima e felicidade persistentes, identificadas por Luthans et al. (2006) como “capital psicológico”. O apoio familiar até a entrada na universidade foi essencial para a construção de uma confiança duradoura que impactou suas vidas pessoais e profissionais. Inicialmente, esse apoio, descrito como “capital social” por Bourdieu (2015) e Putnam (1995), dependeu quase exclusivamente da família, mas no ambiente de trabalho, os indivíduos passaram a cultivá-lo de forma independente. A formação acadêmica, especialmente em níveis de pós-graduação, contribuiu significativamente para reforçar a autoestima desses indivíduos.

Durante a experiência universitária, os participantes relataram que os círculos de amizade os incentivaram a participar de concursos públicos para as cotas destinadas a pessoas com deficiência. A formação acadêmica foi crucial para a autopercepção, promovendo o empoderamento por meio do conhecimento. Contudo, ao ingressarem no serviço público pelas cotas, enfrentaram práticas capacitistas. Relataram ser frequentemente alocados em atividades “mais fáceis”, demonstrando uma subestimação de suas capacidades. Além disso, muitos enfrentaram vulnerabilidades relacionadas a práticas antiéticas, que geraram sofrimento psicossocial, danos à autoestima e necessidade de afastamento por questões de saúde mental.

Outro ponto em comum nas narrativas foi o longo período necessário para que servidores com deficiência fossem considerados para cargos de liderança. Apenas após concluírem cursos de pós-graduação, suas competências passaram a ser reconhecidas, e oportunidades de liderança começaram a surgir. Essa dinâmica reflete o que Simões (2022, p. 2) descreve como a “inversão do ônus da prova”, onde cabe à pessoa com deficiência demonstrar continuamente suas capacidades para alcançar aceitação e inclusão. Muitos desses cargos de liderança, contudo, estavam relacionados exclusivamente à pauta de acessibilidade e inclusão.

A presença de pessoas com deficiência em posições de destaque foi percebida como um fator inspirador pelos participantes, servindo como referência e modelo. A representatividade dessas lideranças influenciou a percepção de que novas posições eram possíveis, e os entrevistados relataram que atualmente desempenham esse papel em suas funções.

As entrevistas também indicaram a necessidade de ampliar o foco das ações inclusivas para outros públicos, sugerindo como temas para futuras pesquisas a inclusão de pessoas com deficiências ocultas, servidores que adquiriram deficiência durante a carreira, aqueles que solicitaram o certificado de pessoa com deficiência após assumirem cargos efetivos, bem como servidores que têm dependentes com deficiência.

Proposta de programa para gestão inclusiva e qualificada

Os dados coletados forneceram subsídios essenciais para abordar a questão-problema e embasar o desenvolvimento do projeto. Entre os fatores que influenciam a ocupação de cargos e funções de liderança por pessoas com deficiência no serviço público, destacam-se: a ausência de políticas públicas eficazes que promovam a inclusão em posições de poder; a perpetuação de estereótipos capacitistas, que levam colegas de trabalho a subestimar as capacidades dessas pessoas; a relevância da construção da autoestima individual para o enfrentamento de barreiras profissionais; o papel transformador da formação acadêmica, que fortalece a autopercepção e o reconhecimento no ambiente de trabalho; e a importância da representatividade de líderes com deficiência como inspiração e modelo para outros.

Com base nesses elementos, foi concebido o Programa de Liderança para fortalecer o protagonismo das pessoas com deficiência no serviço público. O projeto se estrutura em quatro eixos principais: redes, conscientização, formação e promoção da equidade. Este programa reconhece que a presença de pessoas com deficiência em cargos de liderança enriquece a gestão pública, tornando-a mais inclusiva, representativa e qualificada, com potencial para implementar políticas públicas mais eficazes, oferecer serviços adequados e ampliar o exercício da cidadania.

A implementação do Programa propõe uma parceria estratégica entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania (MDHC), por meio da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD), que possui competências direcionadas às políticas voltadas para pessoas com deficiência.

O escopo do Programa alinha-se a cinco Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Assembleia Geral das Nações Unidas: ODS n.º 4, 5, 8, 9 e 16, com especial destaque para o ODS n.º 16.7, que busca “garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis”. Além disso, a proposta está em sintonia com o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência — Novo Viver sem Limite (MDHC, 2023), especialmente com o “Eixo 1 - Gestão e Participação Social”, que tem como objetivo aprimorar a gestão pública para assegurar a plena participação e o exercício da cidadania das pessoas com deficiência.

Redes

Foi identificado o papel essencial de líderes com deficiência, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade civil, como fontes de inspiração. Esses líderes, ao compartilharem suas histórias de vida e trajetórias, podem servir como exemplos, motivando e auxiliando outras pessoas com deficiência a seguir o mesmo caminho. Por isso, é fundamental garantir mais visibilidade a essas lideranças e criar redes de apoio e troca de experiências, que possibilitem o fortalecimento do networking entre as pessoas com deficiência na Administração Pública.

Diante disso, o primeiro eixo do projeto propõe a criação de redes por meio de uma plataforma digital, com os seguintes objetivos: i) integração, ii) visibilidade e iii) disseminação de informações sobre

as pessoas com deficiência no serviço público. A ideia é estruturar uma rede para conexões virtuais entre servidores com deficiência e seus apoiadores. Para a implementação desse eixo, será necessário realizar uma pesquisa aprofundada para levantar as necessidades do público-alvo, definir os requisitos da plataforma, realizar prototipação e seguir as etapas do design de produtos digitais centrados no usuário.

i) Integração — Esse aspecto visa criar um espaço para a troca de mensagens e experiências entre servidores, com o objetivo de promover a continuidade do diálogo entre os egressos do programa. Um exemplo similar em funcionamento é a Rede LideraGOV de Desenvolvimento de Líderes, que é um grupo privado na plataforma LinkedIn. Essa rede visa fortalecer os vínculos entre os participantes do Programa Permanente de Desenvolvimento de Líderes da Administração Pública Federal, promovendo visibilidade e integração entre os membros. A proposta é que essa rede de liderança possa ser integrada à plataforma digital, incluindo fóruns de discussão abertos a todos os servidores, ampliando a visibilidade e as trocas de experiências para que mais pessoas, especialmente com deficiência, possam acessar informações sobre a ocupação de cargos de liderança.

ii) Visibilidade — Durante as entrevistas, foi ressaltada a importância da representatividade, especialmente em cargos de liderança. A presença de pessoas com deficiência em posições de destaque, que historicamente reforçam a normatividade corporal, ajuda a desafiar essa percepção, mostrando que outras pessoas com deficiência também podem alcançar esses cargos. A plataforma digital proposta incluirá um mural/painel digital para destacar servidores com deficiência em cargos de liderança. Isso visa proporcionar uma representatividade em rede, permitindo que esses servidores se vejam como possíveis modelos. A promoção da visibilidade de líderes com deficiência é uma estratégia importante para romper com o “ciclo de invisibilidade” (Werneck, 2004) que essas pessoas enfrentam há muito tempo.

iii) Disseminação de informações — A plataforma também terá um espaço para disponibilizar biografias de pessoas com deficiência, detalhando suas trajetórias e contribuições para a história e a sociedade. Além disso, incluirá um banco de boas práticas e um espaço para colunistas, onde os servidores poderão compartilhar textos sobre suas vivências e analisar políticas públicas sob a ótica da deficiência. Isso ampliará o alcance das experiências vividas pelos servidores, ajudando a fomentar um ambiente mais inclusivo e consciente dentro da Administração Pública.

Ações de conscientização

O eixo “Conscientização” tem como objetivo elaborar ações e campanhas para promover uma cultura anticapacitista no ambiente de trabalho. Ao longo dos séculos, as pessoas com deficiência foram marginalizadas e excluídas, o que levou à formação de imaginários distorcidos sobre elas, associando-as à ideia de incapacidade e necessidade de tutela.

O capacitismo se manifesta em atitudes e comportamentos que negam a autonomia e o potencial das pessoas em razão de sua deficiência. Segundo Pessoa (2019), alguns estigmas, por estarem enraizados em culturas organizacionais e alimentando memórias coletivas, limitam as possibilidades de tratar as pessoas com deficiência como cidadãos plenos. A autora defende que uma maneira eficaz de enfrentar as barreiras atitudinais no cotidiano é por meio da prática discursiva, que permite romper com modos de falar e agir que foram reproduzidos por anos.

É importante notar que algumas expressões capacitistas ainda são comuns no ambiente de trabalho, como “A equipe não tem braço/perna para essa demanda” ou “Ele deu uma de João sem braço”. Adotar um “tratamento discursivo acolhedor”, como sugere Pessoa (2019, p. 213), significa respeitar os termos que as próprias pessoas com deficiência preferem para se identificar, evitando categorização, juízos de valor e qualquer expressão pejorativa que reforce o preconceito.

A cultura organizacional é uma construção social coletiva e dinâmica, que envolve pessoas e grupos sociais. Os processos de comunicação desempenham um papel fundamental na criação de significados compartilhados, gerando um senso de identidade entre os membros da organização (Ferrari, 2011). Assim, as campanhas de conscientização têm o objetivo de sensibilizar tanto a alta administração quanto a equipe, preparando o ambiente para a inclusão, prevenindo a discriminação e promovendo o respeito à individualidade de cada pessoa, considerando suas demandas e especificidades.

Os discursos organizacionais, como destacados por Baldissera e Mafrá (2019), têm um grande poder na formação de relações de poder e dinâmicas de identidade e diferença. Portanto, é essencial que a inclusão seja tratada não como uma concessão, mas como um valor que respeita a diversidade.

Para promover essa conscientização, sugere-se a elaboração de campanhas voltadas para romper com os estigmas, valorizar as diferenças e reforçar a deficiência como uma característica da diversidade humana. Essas ações de conscientização e sensibilização devem envolver a alta administração e a equipe, a fim de preparar o ambiente de trabalho para a inclusão, respeitar as individualidades e conhecer as especificidades das pessoas com deficiência. Além das campanhas online, é possível realizar atividades presenciais, como palestras, oficinas de treinamento, rodas de conversa e vivências.

Esses encontros presenciais servirão para compartilhar experiências entre pessoas com e sem deficiência. Acredita-se que as rodas de conversa, com base na técnica de Alberto Barreto (2005), têm grande potencial, pois permitem a troca de experiências, o que possibilita a adoção de diferentes soluções para os desafios e barreiras enfrentados no ambiente de trabalho. Ao compartilhar suas histórias de superação, os participantes podem refletir sobre novas abordagens e encontrar soluções em conjunto. O “fazer junto” fortalece o espírito de grupo, criando circuitos colaborativos de troca e aprendizado contínuo.

Eixo — Formação

As competências necessárias para uma liderança no serviço público, conforme destacado por Bergue (2019), não devem seguir a lógica de mercado, que foca no interesse privado e na busca pela satisfação individual. O serviço público, por sua natureza, deve adotar uma lógica coletiva, centrada no benefício da sociedade como um todo. Assim, uma liderança orientada para a coletividade e para os diversos perfis aos quais seu trabalho se destina tem mais capacidade de atender às necessidades dessa coletividade, identificando oportunidades para realizar tarefas que estejam mais alinhadas com as bases da sociedade. No entanto, o serviço público ainda privilegia um modelo de liderança hierárquico, com acesso desigual a cargos de poder. Esse modelo caracteriza o serviço público como uma arena de disputa de poder, conforme apontado por Bergue (2019), onde o ambiente favorece a competição, em vez de promover o fortalecimento de uma liderança voltada para os objetivos de uma organização pública centrada no cidadão.

Nesse contexto, o eixo de promoção de ações formativas visa reforçar as experiências, competências, habilidades e qualificações dos servidores com deficiência, com o intuito de capacitá-los para ocupar posições de liderança no serviço público. Inspirado pela experiência de sucesso no Governo Federal para o empoderamento de pessoas negras, propõe-se a criação de uma edição exclusiva do programa LideraGOV para pessoas com deficiência, a fim de proporcionar desenvolvimento específico para esse público dentro da Administração Pública Federal.

O LideraGOV, desenvolvido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap), tem como objetivo formar uma rede de servidores qualificados para atuarem como líderes comprometidos com o serviço público, prontos para ocupar cargos e funções estratégicas. Em complemento a essa iniciativa, propõe-se a criação da Trilha de Aprendizagem “Fortalecendo Lideranças com Deficiência no Serviço Público”, que será desenvolvida pela Enap. Essa trilha consistirá em uma série de cursos de capacitação voltados para servidores sem deficiência, com o objetivo de promover o letramento sobre a pauta da inclusão e acessibilidade, contribuindo para a sensibilização e compreensão das necessidades de pessoas com deficiência no contexto organizacional.

Promoção da equidade na gestão

Ressalta-se a necessidade urgente de um compromisso por parte do Estado na construção de instrumentos normativos, administrativos e de gestão que possibilitem o protagonismo, a equidade, a participação e a inclusão das demandas e especificidades das pessoas com deficiência. A criação de tais mecanismos é essencial para garantir a presença e ascensão das pessoas com deficiência em cargos de liderança na Administração Pública, promovendo um ambiente mais inclusivo e representativo.

Nesse sentido, como parte do quarto eixo — “Promoção da Equidade”, propõe-se a criação de um instrumento normativo que reserve um percentual mínimo de 10% da ocupação em Cargos

Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional para pessoas com deficiência. A proposta se baseia nos seguintes casos e exemplos:

I. Decreto n. 11.443/23 (Brasil, 2023): Este Decreto estabelece a reserva de 30% para pessoas negras (pretas e pardas) nos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. O Decreto visa a promover a presença de pessoas negras em espaços decisórios e de liderança, reconhecendo seu papel crucial na formulação e implementação de políticas públicas para toda a sociedade. Esse movimento fortalece as ações afirmativas para igualdade racial no Governo Federal, estabelecendo também a paridade de gênero dentro de cada grupo de níveis.

II. Projeto de Lei do Senado n. 300, de 2017 (Brasil, 2017): Este projeto propõe a alteração da Lei n. 8.112/90 para a reserva de cargos comissionados e funções comissionadas para pessoas com deficiência na administração pública federal. O Regime Jurídico dos Servidores Federais já prevê cotas de até 20% em concursos para pessoas com deficiência, desde que as atribuições sejam compatíveis com suas condições. O Projeto de Lei amplia essa reserva para cargos em comissão (sem concurso) e funções de confiança (chefias), com o objetivo de garantir a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho em condições de igualdade.

III. Iniciativas em esferas municipais: Vários municípios também têm implementado ou tentado implementar a reserva de cargos comissionados e funções comissionadas para servidores com deficiência:

- Guarapari: O Projeto de Lei n. 078/2021, de autoria do vereador Rodrigo Borges, visava a reserva de cargos em comissão para pessoas com deficiência na Administração Pública do município. Contudo, foi vetado pelo Poder Executivo, que alegou que a matéria invadia a esfera de prerrogativas exclusivas do Chefe do Executivo.
- Goiás: O Projeto de Lei n. 10453/22, aprovado em 2023, prevê a reserva de cargos em comissão para pessoas com deficiência na administração pública estadual.
- Goiânia: O projeto de lei em tramitação, de iniciativa do vereador Willian Veloso, também busca reservar cargos comissionados para pessoas com deficiência na administração municipal, já tendo sido aprovado na Comissão de Constituição e Justiça em 2022.

Esses exemplos demonstram que há um movimento crescente nas três esferas de governo — Federal, Estadual e Municipal — com o intuito de garantir a equidade na ocupação de cargos e funções comissionadas por pessoas com deficiência. A criação de um instrumento normativo específico para assegurar a presença de pessoas com deficiência em cargos de liderança é, portanto, uma estratégia eficaz para reforçar a inclusão e garantir uma representação mais justa e proporcional no serviço público.

Considerações finais

O Desafio Datathon — Pessoas com Deficiência no Serviço Público proporcionou a formação de grupos diversos, reunindo trabalhadores do setor privado, servidores públicos, pesquisadores, além de pessoas com e sem deficiência e pais de pessoas com deficiência. O evento possibilitou a troca enriquecedora de diferentes perspectivas, conhecimentos técnicos e científicos, experiências e relatos, que se complementaram na busca por soluções para o desafio.

Como resultado, foram formuladas propostas de produtos, serviços e políticas públicas com o objetivo de reduzir o hiato entre o número de pessoas com deficiência no Brasil (18,6 milhões, o que corresponde a 8,9% da população, segundo o IBGE, 2022) e o número de pessoas com deficiência na Administração Pública Federal, que totaliza 8.039 servidores, representando 1,4% da força de trabalho no Poder Executivo Federal. No entanto, as pessoas com deficiência ocupando cargos de liderança (FCE e CCE de níveis 10 a 17) representam apenas 0,96% do total dos cargos comissionados analisados entre 2015 e 2023.

É importante ressaltar que, para aumentar a significância dos resultados, é necessária uma pesquisa qualitativa mais abrangente, com uma amostragem maior, considerando o universo de aproximadamente 8 mil servidores públicos com deficiência. Sugere-se que pelo menos 80 servidores com deficiência em cargos de liderança sejam entrevistados para garantir uma análise mais aprofundada.

A proposta do Programa de Liderança visa estabelecer um compromisso do Estado brasileiro com ações e normativas que assegurem a participação efetiva de pessoas com deficiência no desenvolvimento de políticas públicas. As quatro frentes sugeridas no projeto — redes, conscientização, formação e promoção da equidade — atuam na integração, visibilidade e disseminação de informações sobre as pessoas com deficiência no serviço público; na sensibilização e conscientização da alta administração e no ambiente de trabalho; no fortalecimento das experiências, competências e habilidades dos servidores com deficiência, preparando-os para ocupar cargos de liderança; e, por fim, na inovação normativa, visando promover a equidade na ocupação de cargos e funções comissionadas por pessoas com deficiência.

Referências

ATKINSON, R. The Life Story Interview as a Bridge in Narrative Inquiry. In: CLANDININ, D. (Ed.). Handbook of narrative inquiry: Mapping a Methodology (pp. 224-245). Thousand Oaks (CA): Sage Publications, 2007.

BALDISSERA, R.; MAFRA, R. Discursos, identidades e relações de poder: dinâmicas e emergências em comunicação organizacional. In: CONGRESSO Brasileiro DE PESQUISADORES DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES PÚBLICAS, 13., 2019, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: Abrapcorp, 2019.

BARRETO, A. Terapia Comunitária Passo a Passo. Edição Português, 2005.

BERGUE, S. T. Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público. Brasília: Enap, 2019. Disponível em: <https://is.gd/qKAuBb>. Acesso em: 28 ago. 2024.

BERNARDES, J. F.; SANTOS, E. G. dos; SILVEIRA, P.; OLIVEIRA NETO, A. de. O papel da área de recursos humanos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Prociências, v. 3, n. 2, dez. 2020.

BOURDIEU, P. Escritos de educação. Nogueira, M.A.; Catani, A. (Orgs). 16. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. 279 p.

Brasil. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF, 2018.

Brasil. Decreto n. 11.443, de 21 de março de 2023. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF, 2023.

Brasil. Lei n. 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, 1990.

Brasil. Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Dispõe sobre normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF, 1993.

Brasil. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência e dá outras providências. Brasília, DF, 2015.

Brasil. Projeto de Lei do Senado n. 300, de 2017. Acrescenta § 4º ao art. 5º da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Senado Federal, Brasília, DF, 2017.

CAMPBELL, F. Inciting Legal Fictions-Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law. Griffith L. Rev., v. 10, p. 42-62, 2001.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur-Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 6, n. 11, p. 64-77, 2009.

DIAS, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. In: II Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência. Anais [...]. p. 1-14, 2013.

FERRARI, M. A. Os cenários turbulentos como oportunidade de mudança e de realinhamento de estratégias. In: GRUNIG, J. E.; FERRARI, M. A.; FRANÇA, F. (Orgs). Relações públicas: teoria, contexto e relacio-

amentos. 2. ed. São Caetano do Sul: Difusão, 2011. p. 137-166.

INSTITUTO Brasileiro DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA — IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) - Pessoas com Deficiência - 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA-MDHC. Cartilha Novo Viver sem Limite — Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília: Ministérios dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023. Disponível em: <https://novoviversem limite.mdh.gov.br/>.

LUTHANS, F. et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, v. 27, p. 387-393, 2006.

MATTHEWS, C.; LAW, M. Learning from Stories: Narrative Interviewing in Cross-Cultural Research. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 7(1), p. 4-14, 2000.

MOEN, T. Reflections on the Narrative Research Approach. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(4), p. 56-69, 2006.

PESSOA, S. Acessibilidade afetiva? Da linguagem hospitaleira às redes de relações em organizações. In: MARQUES, A. C. S.; SILVA, D. R.; LIMA, F. P. (Orgs). *Comunicação e direitos humanos*. Belo Horizonte: PP-GCOM, 2019. p. 209-217.

PUTNAM, R. D. Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), p. 65-78, 1995.

SIMÕES, G. L. A prática de escanteamento de corpos: dos interesses de mercado ao capacitismo estrutural. In: 33ª Reunião Brasileira de Antropologia, 2022. Disponível em: <https://is.gd/QdKTuE>.

SOUZA, M. C. C. de; SILVA, G. dos S.; RODRIGUES, L. S. A inclusão da pessoa com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal. *Interface Tecnológica, Taquaritinga*, v. 19, n. 2, 2022.

STAHL, S. *Acolhendo sua criança interior*. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

WERNECK, C. *Manual sobre Desenvolvimento Inclusivo para a Mídia e Profissionais de Comunicação*. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.

Rede para cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público

Clemilda dos Santos Sousa

Joseana Costa Lemos

Rafaela Silveira de Aguiar

Felipe Soares Macedo

Luzimar Araujo de Oliveira

Edvard Rodrigo Sousa Correa



Introdução

O presente artigo aborda a sistematização do estudo realizado no âmbito do evento Datathon: Pessoa com Deficiência no Serviço Público, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap), com o apoio da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e do Impact Hub Brasil. O desafio proposto visou responder à seguinte questão: “Como promover a integração de dados de servidoras e servidores públicos com deficiência?” Como solução, propomos a criação de uma rede de cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público, denominada Rede Farol.

A sistematização deste trabalho inicia com a análise da importância da inclusão de pessoas com deficiência no serviço público, destacando os preconceitos e as discriminações enfrentados como as principais barreiras à inclusão e à acessibilidade, fundamentadas no sistema de opressão capacitista. Em seguida, apresentamos o percurso metodológico adotado para encontrar respostas às nossas questões e refletimos sobre como os dados dos servidores com deficiência no Poder Executivo Federal se apresentam. Os resultados constituem a última parte deste trabalho, composta pela proposta de solução para a governança de dados, cuja estrutura se baseia em uma rede de cooperação e colaboração de dados sobre os servidores com deficiência no Poder Executivo Federal.

Inclusão de pessoas com deficiência no serviço público

A inclusão no âmbito profissional da pessoa com deficiência vai além do simples cumprimento das leis, buscando proporcionar meios e recursos que facilitem seu acesso ao mercado de trabalho. O objetivo é discutir a relevância de um “olhar” que desmistifique o preconceito sobre pessoas com deficiência, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento de suas competências e habilidades laborais. Essas pessoas são tão capazes quanto as demais e têm seus direitos assegurados pela legislação federal vigente, em especial pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015).

O preconceito e a discriminação representam grandes obstáculos à inclusão educacional, social e profissional de pessoas com deficiência, pois dificultam a promoção de políticas públicas que incentivem a diversidade. Essas duas formas de opressão — preconceito e discriminação — são denominadas capacitismo, ou seja, quando a pessoa com deficiência é vista como incapaz, tanto para o trabalho quanto para cuidar da própria vida e tomar decisões. A concepção capacitista não considera a pluralidade da diversidade humana, excluindo todas as pessoas que não se encaixam em um padrão considerado ideal por uma sociedade capitalista.

De acordo com Mello (2016), o capacitismo é um neologismo utilizado para se referir ao preconceito contra pessoas com deficiência, sendo sua origem estruturante das relações sociais. Para a matriz eugênica, as pessoas com deficiência eram e ainda são vistas como “degeneradas”, consideradas incapazes de se reproduzir e, portanto, descartadas da sociedade.

A falta de informações é um dos principais fomentadores desse capacitismo, e combatê-lo é essencial para a inclusão laboral das pessoas com deficiência. A sociedade precisa compreender as condições das pessoas com deficiência e respeitar seus direitos como cidadãos, como o acesso à educação, à cultura, ao trabalho, à dignidade e às realizações pessoais.

A Constituição Federal de 1988 incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação salarial e de critérios de admissão, e assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência (Brasil, 1988). A Lei n. 8.112/1990 determina, entre outras ações, as cotas para pessoas com deficiência no serviço público, ampliando as possibilidades de participação delas no mercado de trabalho formal (Brasil, 1990).

Embora o ordenamento jurídico esteja em vigor, é importante destacar que o conceito de inclusão no ambiente laboral para a pessoa com deficiência precisa estar alinhado com duas necessidades complementares: pertencimento e singularidade. A promoção de um senso de pertencimento é fundamental, mas a verdadeira inclusão ocorrerá quando as características singulares da pessoa forem respeitadas e preservadas (Domingos, 2020).

A prática inclusiva deve ser fundamentada na representatividade da pessoa com deficiência e na participação ativa, que possibilite oportunidades, estímulos e aprendizagem, substituindo ambientes segregadores e discriminatórios. A atual conjuntura revela a necessidade de estratégias nas instituições públicas que visem efetivar políticas de inclusão para servidores com deficiência, criando processos democráticos de participação e avaliação diante dos desafios apresentados.

O estudo de Souza e Santos (2020) identificou a falta de uma política inclusiva efetiva, e os entrevistados relataram desconhecer a existência de políticas voltadas para os servidores com deficiência. A pesquisa de Amâncio (2021) destacou como pontos frágeis a ausência de planejamento para a lotação da pessoa com deficiência, a pouca divulgação das atividades promovidas, o pouco contato com os servidores com deficiência e a dependência dos setores onde os servidores estão lotados para resolver questões ergonômicas.

As autoras Lemos e Chahini (2022) verificaram, a partir de uma pesquisa realizada em uma instituição de ensino superior, que a maioria dos servidores com deficiência desconhecia a promoção de projetos e programas de responsabilidade social direcionados a esse público. Além disso, evidenciaram a falta de uma política de inclusão institucional.

Diante do exposto, ter dados de qualidade que refletem as realidades das pessoas com deficiência é essencial para a proposição de políticas públicas efetivas. No âmbito do Governo, conhecer a realidade do processo de inclusão de servidoras e servidores com deficiência é uma questão estratégica para uma inclusão verdadeira e efetiva.

Dessa forma, alguns questionamentos se fazem pertinentes: existem dados sobre servidoras e servidores com deficiência no serviço público? Como promover a integração desses dados? Para responder a essas indagações, temos como objetivos: desenvolver uma rede de cooperação e colaboração de dados sobre servidoras e servidores públicos com deficiência no Brasil. Os objetivos específicos são: propor um cadastro unificado de servidoras e servidores com deficiência; construir uma proposta de governança para os dados sobre servidoras e servidores com deficiência; desenvolver uma política de mapeamento do perfil de competências e das necessidades específicas; e criar um repositório de dados sobre servidoras e servidores com deficiência no serviço público.

A seguir, apresentaremos o detalhamento do percurso metodológico adotado para elucidar nossos questionamentos e subsidiar as soluções para o desafio estudado.

Materiais e métodos

Como os dados sobre os servidores com deficiência do Poder Executivo Federal se apresentam?

Cada vez mais se coloca como pujante no campo das políticas públicas a necessidade de conhecer a realidade com a qual está trabalhando por meio da produção e da análise de dados para tomada de decisão fundamentada numa racionalidade instrumental e baseada em evidências.

Conforme Koga (2022, p. 11),

Os avanços tecnológicos nas últimas décadas têm permitido a intensificação expressiva da produção de dados e o desenvolvimento de métodos para analisá-los, por outro, identificamos a proliferação de problemas públicos complexos que demandam toda sorte de recursos capazes de ampliar a compreensão e de criar alternativas para lidar com tais problemas.

A elucidação de contextos, o reconhecimento de tendências e a evidência de fragilidades, potencialidades, sucessos ou fracassos nas políticas públicas, impulsionadas pela produção, transparência e, sobretudo, pela socialização de dados sobre as expressões da questão social, apresentam uma dimensão adicional de sua importância: munir a sociedade civil e os movimentos sociais com argumentos robustos sobre as opressões sofridas por determinados segmentos sociais, e a necessidade de intervenção em políticas públicas que combatam as desigualdades e vulnerabilidades na sociedade.

Duas perguntas exploratórias guiaram nosso estudo para fundamentar a proposta final de cooperação e colaboração de dados. Primeiramente, quais são os principais bancos de dados sobre o servidor público com deficiência no Poder Executivo Federal? Os dados obtidos fornecem informações sincronizadas, atuais, acuradas e completas? Em segundo lugar, indagamos se os dados existentes são representativos do perfil das pessoas com deficiência no serviço público federal. Ou seja, eles refletem a presença do servidor com deficiência, permitindo-nos analisar o contexto das cotas no mercado de trabalho e a materialidade da diversidade humana no Estado brasileiro?

Considerando os limites do estudo realizado no âmbito do evento “Datathon: Pessoa com Deficiência no Serviço Público”, realizado de 22 a 26 de julho de 2024, com a participação de pessoas de diversos locais do país, atuantes ou não no campo de políticas públicas para pessoas com deficiência, acreditamos que conseguimos fazer aproximações relevantes para responder a nossos questionamentos iniciais. No entanto, mais importante ainda, entendemos que as preocupações apresentadas cumprem a função social de lançar novas possibilidades de estudos e pesquisas em uma área ainda pouco explorada.

Com base nos dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape) fornecidos de forma restrita e limitada ao período do evento, trabalhamos paralelamente com o Censo da Educação Superior (Censup), publicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), que contém o levantamento de docentes com deficiência nas instituições de ensino superior. Para comparar os dados entre o Siape e o Censup, utilizamos como estudo de caso o número de docentes com deficiência de três universidades federais no ano de 2022: a Universidade Federal do Ceará (UFC), a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e a Universidade Federal de Jataí (UFJ).

Tabela 1. Número de docentes com deficiência no ano de 2022 no Siape e no Censup/Inep

Instituições	Número de docentes com deficiência Via Siape ²⁶ Ano 2022	Número de docentes com deficiência via Censup/Inep Ano 2022
UFC	13	15
UFMA	3	11
UFJ	00	00

De acordo com o Siape, o número de docentes com deficiência nas três instituições federais de ensino superior é de treze, três e zero, respectivamente. No entanto, ao analisarmos os dados do Censo da Educação Superior (Censup), encontramos números diferentes em dois casos: são quinze docentes com deficiência na UFC e onze na UFMA. Em relação à UFJ, embora ambos os bancos indiquem zero docentes com deficiência, nosso levantamento in loco identificou, no mínimo, cinco docentes com deficiência nesta universidade. Esses dados indicam fragilidade e inconsistências nos bancos investigados.

Considerando que o Censup é alimentado com informações fornecidas pelas próprias instituições federais de ensino superior, cabe ao Governo Federal identificar essas divergências e estabelecer estratégias para melhorar a qualidade dos dados. Com esse objetivo, o projeto sugerido por nossa equipe durante o evento da Enap, apresentado e defendido no formato de Pitch, consistiu em promover a cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público, com foco na governança de dados. O intuito era corrigir as lacunas e possíveis equívocos nos registros de servidores

com deficiência no Poder Executivo Federal, conforme será detalhado no próximo tópico deste artigo.

Retomando a segunda pergunta exploratória mencionada anteriormente, que teve grande importância para o delineamento da proposta, questionamo-nos sobre a representatividade das pessoas com deficiência na força de trabalho do país. Estamos, de fato, vendo essa população representada numericamente no serviço público federal? A política de cotas tem sido suficiente para alcançar essa representatividade? Para responder a essas questões, os dados são fundamentais.

Com base no Siape de 2022, 1,1% dos servidores são identificados como pessoas com deficiência, embora as pessoas com deficiência em idade economicamente ativa no país representem 10% da população, ou seja, há uma diferença de quase 9 pontos percentuais (p.p.). Isso pode indicar uma participação ainda incipiente desse público no Poder Executivo Federal. Para observar essa representação nas instituições, novamente utilizamos o recorte das três universidades federais de ensino superior: Universidade Federal do Ceará (UFC), Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e Universidade Federal de Jataí (UFJ). A tabela a seguir apresenta o percentual de servidores com deficiência nessas instituições.

Tabela 2. Número total de servidores, de servidores com deficiência, percentual de servidores com deficiência em relação ao total de servidores da UFC, da UFMA e da UFJ, e percentual de pessoas com deficiência no Brasil em idade economicamente ativa

INSTITUIÇÕES	Nº TOTAL DE SERVIDORES	Nº DE SERVIDORES PCD VIA Siape	% DE SERVIDORES PCD EM RELAÇÃO AO TOTAL DE SERVIDORES	% DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BR EM IDADE ECONOMICAMENTE ATIVA
UFC	5547	106	1,9%	10%
UFMA	3433	29	0,8%	
UFJ	487	00	0%	

Com relação à participação de servidores com deficiência no Poder Executivo Federal brasileiro (1,1%), a Universidade Federal do Ceará apresenta um desempenho superior, com 0,8 pontos percentuais (p.p.) a mais de participação de servidores com deficiência em seu quadro de força de trabalho. Dessa forma, entre as três instituições analisadas no estudo de caso, a UFC obteve os melhores resultados em termos de representatividade da diversidade da população brasileira, embora ainda esteja distante do que poderia ser considerado a representatividade ideal (10%). Por outro lado, a Universidade Federal do Maranhão apresenta um cenário aquém do geral (Brasil: 1,1%), com uma diferença negativa de 0,3 p.p. na inserção de servidores com deficiência. Isso revela a necessidade urgente de intensificar as políticas de reserva de vagas nos concursos públicos realizados pela instituição, a fim de reduzir a invisibilidade das pessoas com deficiência em seu quadro de servidores.

No caso da Universidade Federal de Jataí, percebe-se outra camada da problemática relacionada à precariedade no registro e/ou no compartilhamento de dados sobre servidores com deficiência no Poder Executivo Federal. Um dos integrantes de nossa equipe é servidor dessa universidade há dois anos e tem conhecimento da presença de vários servidores com deficiência na instituição. Nesse contexto, surgem algumas indagações: onde estão essas pessoas nos registros funcionais? Sabemos que são pessoas com deficiência? Suas demandas de acessibilidade e inclusão nos espaços funcionais são conhecidas e atendidas? Qual o impacto dessa invisibilidade?

Diante dos apontamentos feitos neste tópico, podemos concluir que há indicativos de subnotificação, inconsistência nos dados, registros heterogêneos, descentralização de dados e subrepresentação da força de trabalho das pessoas com deficiência no Poder Executivo Federal. A falta de reconhecimento dessas fragilidades coloca o Estado brasileiro em dívida com a plena garantia da diversidade em sua força de trabalho, enfraquecendo, assim, a pauta dos direitos humanos, justiça e cidadania. Como proposta de inovação coletiva, sugerimos a criação de uma rede para a cooperação e colaboração de dados sobre as pessoas com deficiência no serviço público, que será detalhada no próximo tópico deste artigo.

Resultados

Considerando a literatura científica sobre o tema e os achados dos dados, é possível identificar os seguintes desafios: subrepresentação da força de trabalho das pessoas com deficiência; subnotificação dos dados; registros heterogêneos; descentralização dos dados e inconsistência nas informações.

Diante desses achados, a equipe “Jangada” compreendeu que o desafio central poderia ser resumido na questão: Como promover a integração de dados de servidoras e servidores com deficiência? O evento ofereceu, entre seus desafios, a opção de “Desafio Livre”, a qual foi escolhida pela equipe, pois refletia melhor as inquietações do grupo.

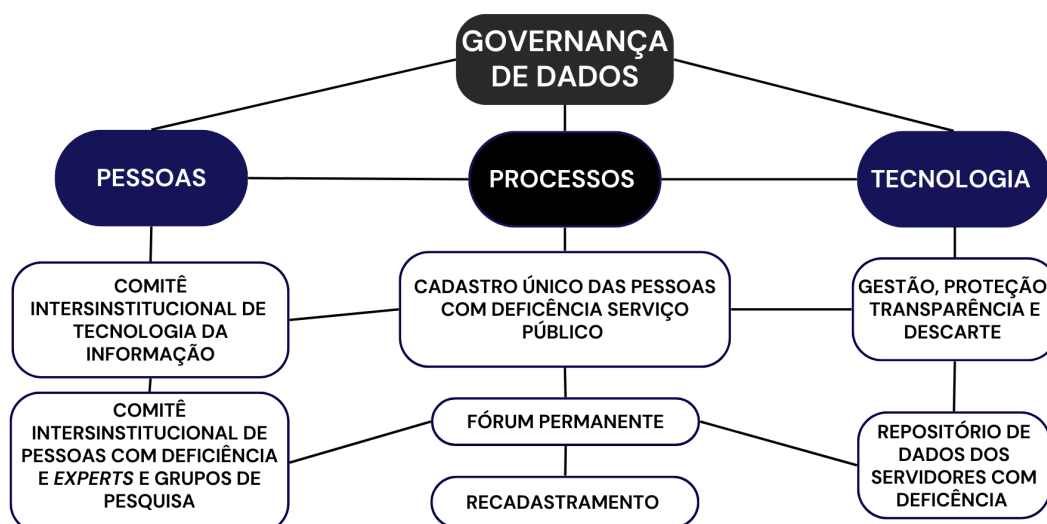
Como resultado da jornada, a proposta formulada foi o desenvolvimento de uma rede de governança de dados para tomada de decisão: a Rede Farol.

Por que “Farol”? A resposta se encontra nas experiências vivenciadas pelo grupo. O levantamento de dados, embora escassos e confusos em suas fontes iniciais, evidenciou um “hiato” significativo entre a realidade e o desejo de um país inclusivo. Para que os dados possam dialogar e gerar conexões seguras sobre a realidade, é necessário organizá-los em fluxos. Assim, a metáfora do mar, do jangadeiro, da rede e do farol simboliza poeticamente a proposta.

A proposta é construir um farol (uma gestão, uma governança) que ilumine (oriente, apresente diretrizes) os jangadeiros (gestores, servidores com e sem deficiência) na busca por alimento, ou seja, os peixes (os dados e informações) que saciam a fome de quem está na “praia”. Essas “praias” representam as diversas realidades que um país de dimensões continentais como o Brasil apresenta. A rede tem o poder de reunir e congregar, enquanto o farol possui a força de iluminar. Ao mesmo tempo, o mar e os jangadeiros dão sentido à sua existência.

A proposta da rede envolve a criação de uma governança de dados (GD) sobre servidoras e servidores públicos com deficiência, promovendo o trabalho colaborativo e a cooperação na disponibilização desses dados. Para a solução proposta pela Rede Farol, entende-se por governança de dados as políticas que sistematizam os seguintes processos: identificação das pessoas envolvidas (pessoas com deficiência e especialistas em dados); coleta de dados (cadastro único); processamento dos dados (fórum permanente e recadastramento); gerenciamento, proteção, transparência e descarte dos dados. Além disso, a governança de dados também deve garantir a conformidade com padrões externos definidos por associações do setor, agências governamentais e outras partes interessadas (Brasil, 2023).

Gráfico 1.1. Organograma da Rede Farol



Fonte: elaborada pelos autores.

A Rede Farol será protagonizada por um fórum permanente, que atuará de forma integrada com dois comitês interinstitucionais: um formado por especialistas em tecnologia da informação e outro composto por servidores e servidoras com deficiência. Esse trabalho culminará em um repositório de dados sobre pessoas com deficiência. Outro produto importante da rede será o Cadastro Unificado, que permitirá tanto o cadastramento quanto o cadastramento das pessoas alvo da política. Além disso, será criado um banco de talentos, que poderá contribuir para que servidores(as) com deficiência ocupem cargos de gestão.

A proposta da Rede Farol tem como pilares, que serão apresentados a seguir:

- Ações do programa NOVO VIVER SEM LIMITES, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDH).
- Pactuação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 17, que reforça a necessidade de fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável. Destaca-se a ação 17.18, que busca: "Reforçar o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento, inclusive os menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento, para aumentar significativamente a disponibilidade de dados de alta qualidade, atuais e confiáveis, desagregados por renda, gênero, idade, raça, etnia, status migratório, deficiência, localização geográfica e outras características relevantes em contextos nacionais."

A relevância da organização dos dados para a tomada de decisão e orientação das políticas públicas foi um tema transversal na V Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2024), o que fortalece ainda mais a proposta da Rede Farol. O documento com as propostas da Conferência apresenta:

- Proposta 01, no subeixo 13: Acesso à informação instrumental e tecnológica.
- Proposta 05, no subeixo 06: Estratégias para o avanço, transversalidade e perspectiva das Políticas Públicas no processo de inclusão das pessoas com deficiência.
- Proposta 06, no subeixo 09: Fortalecimento do controle social sobre o financiamento das políticas públicas.

Outro aspecto relevante da Rede Farol é seu potencial de escalonamento, o que pode beneficiar diversas esferas governamentais. A governança de dados proposta pela rede poderá proporcionar maior qualidade e segurança aos dados, contribuindo para uma gestão mais eficiente e inclusiva.

Considerações finais

Diante do exposto, percebe-se a necessidade de propor medidas e mudanças políticas, pautadas na construção coletiva e na elaboração de meios e formas de governança, com a participação efetiva dos servidores com deficiência. Nesse contexto, a proposta se alinha a uma gestão social, conceito desenvolvido por Tenório (2008, não paginado), que é definida como:

[um] processo gerencial dialógico onde a autoridade decisória é compartilhada entre os participantes da ação (ação que possa ocorrer em qualquer tipo de sistema social — público, privado ou de organizações não-governamentais). O adjetivo social qualificando o substantivo gestão será entendido como o espaço privilegiado de relações sociais onde todos têm o direito a fala, sem nenhum tipo de coação.

A Rede Farol está em consonância com a sistemática da gestão social. Dessa forma, ela propõe organizar um sistema único de compartilhamento de banco de dados sobre servidores com deficiência do serviço público, com o objetivo de promover políticas públicas em rede, utilizando dados que correspondam à realidade de cada instituição da esfera executiva. Como afirma Avritzer (2010), uma teoria democrática deliberativa considera que a valorização dos processos de decisão coletiva possibilita diferentes reflexões e debates, o que, conseqüentemente, aumenta a qualidade das decisões.

As redes de governança são vistas como estratégias para organização e fomento da inovação no setor público brasileiro. Elas são percebidas como uma área de interesse capaz de contribuir para o crescimento econômico e para a elevação da capacidade governamental de resolver problemas por meio do incremento da qualidade e da eficiência do serviço público (Saldanha et al., 2020). Portanto, a comunicação em rede possibilita a sistematização de dados, estudos e pesquisas que possam subsidiar as estratégias e políticas públicas voltadas para os servidores com deficiência no serviço público.

Trabalhar com dados que representam uma comunidade vulnerabilizada, como a das pessoas com deficiência, é um grande desafio. No entanto, assim como um jangadeiro que garimpa o mar em busca de alimento, a Rede será um farol que iluminará o caminho desse navegador, possibilitando que ele perceba as barreiras no trajeto e avance sobre as ondas de forma segura e confiante. Isso ocorre porque a luz que o conduz é a informação — alimento para a mente, que gera conhecimento e sacia a fome daqueles que ficaram na praia, aguardando o jangadeiro que desafia a linha do horizonte na “Esperança” que move as velas da destemida jangada.

Referências

AMÂNCIO, D. L. P. A qualidade de vida no serviço público a partir da percepção de servidores técnico-administrativos com deficiência. 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências) — Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2021. Orientador: Diego Costa Mendes. Coorientadores: Simone Martins e Odemir Vieira Baêta. Disponível em: <https://locus.ufv.br/server/api/core/bitstreams/34e5c68b-5e89-479c-9391-f9f095e3522c/content>. Acesso em: 30 nov. 2024.

AVRITZER, L. (Org.). A dinâmica da participação local no Brasil. São Paulo: Cortez, 2010.

Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Brasil. Lei n. 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: seção 1, Brasília, DF, 19 abr. 1991a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 20 ago. 2024.

Brasil. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 ago. 2024.

Brasil. Lei n. 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: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-publicacaooriginal-147468-pl.html>. Acesso em: 21 ago. 2024.

Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2022 [recurso eletrônico]. Brasília: Inep, 2024.

Brasil. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 23 jul. 2024.

Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Brasília, jul. 2024.

Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços. Governança de Dados. Brasília, [2023]. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/infraestrutura-nacional-de-dados/governancadedados>. Acesso em: 21 ago. 2024.

Brasil. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC). Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência — Novo Viver sem Limite. Brasília, 2024. Disponível em: <https://novoviversem limite.mdh.gov.br/>. Acesso em: 25 jul. 2024.

CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 5., 2024, Brasília. Propostas Aprovadas. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.5cndpd.org/propostas>. Acesso em: 28 ago. 2024.

- DOMINGOS, M. C. A. Perspectivas de participação e articulação de coletivos. Curitiba: Appris, 2020.
- FISCHER, T. A gestão do desenvolvimento social: agenda em aberto e proposta de qualificação. 2002.
- KOGA, N. Prefácio. In: TONI, J.; DORNELES, R. (Orgs.). Ciência de dados em políticas públicas: uma experiência de formação. Brasília: Enap, Especialização em Ciência de Dados aplicada a Políticas Públicas, 2022.
- KOGA, N.; PALOTTI, P.; MELLO, J.; PINHEIRO, M. M. S. Políticas públicas e usos de evidências no Brasil: conceitos, métodos, contextos e práticas. Brasília: Ipea, 2022.
- LE MOS, J. C.; CHAHINI, T. H. C. Inclusão laboral de servidores com deficiência. Curitiba: Appris, 2022.
- MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. Revista Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 2, n. 10, p. 3265-3276, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v21n10/1413-8123-csc-21-10-3265.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. PNUD Brasil. As perguntas mais frequentes sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). [2020]. Disponível em: <https://www.estrategiaods.org.br/wp-content/uploads/2016/05/FAQ.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2024.
- SALDANHA, C. C. T. et al. Formação de redes de governança para a inovação no setor público: estudo da Rede InovaGov e Comunidade de Simplificação. Revista do Serviço Público, especial-3, 2020. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5989/1/4608-Texto%20do%20artigo-17161-1-10-20201211.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.
- SOUZA, J. F. G.; SANTOS, J. G. Gestão de Pessoas: Inclusão e Acompanhamento dos Servidores com Deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina — IFSC / Campus Florianópolis. IFSC, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1441>. Acesso em: 10 ago. 2024.
- TENÓRIO, F. G. (Re)Visitando o conceito de gestão social. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2008.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ. Número de Servidores. Disponível em: <https://codirh.jatai.ufg.br/p/23592-numero-de-servidores>. Acesso em: 23 jul. 2024.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Painéis Estratégicos da UFC. Disponível em: <https://paineis.ufc.br/>. Acesso em: 23 jul. 2024.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. Indicadores de Gestão 2022. Disponível em: <https://portalpadrao.ufma.br/transparencia/institucional/indicadores-de-gestao-ufma/memoria-de-calculo-indicadores-de-gestao-2022.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2024.

Conclusão

O Datathon Pessoa com Deficiência no Serviço Público encerra com êxito a trilogia de maratonas de dados promovidas pela Enap e seus parceiros, que ao longo de dois anos abordaram algumas das dimensões centrais das desigualdades no Brasil: gênero, raça e deficiência.

Ao reunir estudantes, profissionais e interessadas(os) de diferentes áreas e com diferentes bagagens para analisar dados públicos e propor caminhos para enfrentar os desafios vividos por pessoas com deficiência no serviço público, este Datathon reforçou o propósito de não apenas produzir análises qualificadas, mas também promover a escuta ativa e fomentar soluções inovadoras que contribuam para a construção de um setor público mais inclusivo, eficiente e representativo.

O Datathon foi resultado de mais uma parceria entre a Coordenação-Geral de Ciência de Dados, vinculada à Diretoria de Altos Estudos, e a Coordenação-Geral de Inovação Aberta, da Diretoria de Inovação, ambas parte da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), contando, ainda, com o apoio da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e do Impact Hub Brasil.

O evento foi cuidadosamente planejado para promover um ambiente colaborativo e interdisciplinar, unindo a análise de dados ao debate sobre as desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no setor público. Durante 5 dias de intensa imersão, entre os dias 22 e 26 de julho de 2024, 32 participantes dedicaram-se a produzir inteligência a partir da análise de dados sobre o serviço público que foram disponibilizados via Ambiente Remoto de Pesquisa (ARP).

A organização do evento envolveu um esforço direto de 18 pessoas altamente qualificadas e comprometidas em fazer do Datathon um marco no avanço do letramento de dados no setor público. Além do apoio pontual de tantos outros profissionais que desempenharam um papel essencial na estruturação do evento, no suporte técnico e na curadoria dos desafios, garantindo uma experiência única para todos os envolvidos.

ANEXO 1 - Quem fez o Datathon acontecer

Coordenação-Geral de Ciência de Dados/Diretoria de Altos Estudos/Enap

Pedro Masson Sesconetto Souza

Camila Saeko Kobayashi de Pinho

Cesar Augusto de Souza Pinto Galvão

Karine Kerr

Coordenação-Geral de Inovação Aberta/Diretoria de Inovação/Enap

Keicielle Schimidt de Oliveira

Caroline Nagel Moura de Souza

Samantha Albano Amorim Cardoso

Eduardo Beraba Villarim

Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência/Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania

Anna Paula Feminella

Andrei Suarez Dillon Soares

Flávio Cireno Fernandes

Geraldo Orta

Impact Hub Brasil

Isadora Starling

Amanda Gomes da Silva

Giovanna Marques

Facilitadores

Gabriel Simões

Daniele Apone

Mestre de Cerimônias

Emilly Amorim

ANEXO 2 - Comissão Julgadora

Anna Paula Feminella - Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência/Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania

Fernanda Serpa - Diretoria de Altos Estudos/Escola Nacional de Administração Pública

Luciana Felix Ferreira - Coordenação-Geral de Indicadores e Evidências em Direitos Humanos / Secretaria Executiva do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania

Nayara Falcão - Secretaria Nacional de Paradesporto/Ministério do Esporte

ANEXO 3 - Links relacionados

Edital

<https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/7902/1/Edital%2055-2024%20Datathon%20PCD.pdf>

Resultado final

https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/7902/23/SEI_ENAP%20-%200807281%20-%20Edital%20resultado%20final.pdf

Notícia no site da Enap

<https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/competicao-de-inovacao-aberta-premia-solucoes-apresentadas-para-problemas-enfrentados-por-pessoas-com-deficiencia-no-servico-publico>

Registros Fotográficos

<https://www.flickr.com/photos/enapgovbr/albums/72177720319032123/>

The logo for ENAP, featuring the letters 'enap' in a white, lowercase, sans-serif font. The letters are stylized with rounded, interconnected forms. The logo is centered horizontally and positioned in the lower third of the image.

enap