

A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Reflexões e proposições baseadas em evidências

27/11/2023



LideraGOV 3.0

Grupo 1

Coletivo Eudaimonia

Entrega do bloco 3 do curso

Responsáveis

Fabiano Brandão

Henrique Paiva

Laís Almada

Leonardo Oliveira

Leonardo Bezerra

Marina Meire

Raíssa Veloso



Grupo 1 - Coletivo Eudaimonia

Fabiano Nogueira Brandão

Analista Técnico Administrativo – MJSP (cedido pelo MGI)

 <https://www.linkedin.com/in/fabianonbrandao/>

Henrique Paiva de Paula

Especialista em Regulação – ANEEL

 <https://www.linkedin.com/in/henriquepaula/>

Lais Palazzo Almada

Especialista em Regulação – ANP

 <https://www.linkedin.com/in/lais-almada/>

Leonardo Ferreira de Oliveira

Assessor Técnico – Casa Civil (requisitado da ANEEL)

 <https://www.linkedin.com/in/leonardo-ferreira-de-oliveira-b4b174206/>

Leonardo Bezerra Oliveira

Analista em Ciência e Tecnologia – CNEN

 <https://www.linkedin.com/in/leonardofbez/>

Marina Rocha Meire

Auditora-Fiscal da Receita Federal do Brasil – RFB

 <https://www.linkedin.com/in/marinameire/>

Raissa Veloso Gomes

Analista Executiva em Metrologia e Qualidade – INMETRO

 <https://www.linkedin.com/in/raissa-veloso-gomes/>

Sumário

W
C
I
D
I
N
I

01.
MENSAGEM DO COLETIVO
EUDAIMONIA
 02.
SUMÁRIO EXECUTIVO
 03.
COMECE PELO PORQUÊ
 04.
ENTENDENDO MELHOR O
CONTEXTO
 05.
MÉTODOS E ABORDAGENS
 06.
INVESTIGANDO E DEFININDO
O PROBLEMA
 07.
IDEANDO E PENSANDO EM
SOLUÇÕES
 08.
PLANO ESTRATÉGICO:
APRESENTANDO A SOLUÇÃO
 09.
PLANO DE COMUNICAÇÃO
 10.
LIMITAÇÕES DO TRABALHO E
DESDOBRAMENTOS
FUTUROS
 11.
REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS
 - 12
AUTORAS E AUTORES
- ANEXOS

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Competências transversais dos servidores públicos.....	4
Figura 2 – Competências de liderança dos servidores públicos	4
Figura 3 – Problema, dados, causas, efeitos e visão de futuro.....	5
Figura 4 – Linha do tempo sobre o direito das pessoas com deficiência no mundo	13
Figura 5 – Facetas da inovação.	17
Figura 6 – Etapas do Design <i>Thinking</i>	18
Figura 7 – Diagrama esquemático dos 5 porquês	20
Figura 8 – Nível de ocupação de pessoas com e sem deficiência.....	22
Figura 9 – Cumprimento das cotas para pessoas com deficiência e reabilitados por setor	23
Figura 10 – Cumprimento da lei de cotas obrigatórias para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da previdência social em empresas com 100 ou mais pessoas empregadas.....	25
Figura 11 – Ilustração das principais barreiras a serem superadas para uma abordagem integrada de pessoas com deficiência física.	26
Figura 12 – Registros fotográficos das entrevistas	28
Figura 13 – Mapa de insights Invisibilidade do Problema	31
Figura 14 – Mapa de insights Diversidade das Deficiências	32
Figura 15 – Mapa de insights Ingresso no Mercado de Trabalho.....	32
Figura 16 – Mapa de insights O Desafio da Educação	33
Figura 17 – Mapa de insights O Desafio do Preconceito	34
Figura 18 – Mapa de insights O Desafio da Acessibilidade.....	34
Figura 19 – Políticas existentes	35
Figura 20 – Mapa de insights Ideias de Soluções	36
Figura 21 – Principais entregas da SNDPD (2019-2022)	38
Figura 22 – Arvore de problemas – efeitos	42
Figura 23 – Arvore de problemas - causas	43
Figura 24 – Cluster 1 do <i>Brainwriting</i> das soluções.....	49
Figura 25 – Cluster 2 do <i>brainwriting</i> das soluções.....	49
Figura 26 – Cluster 3 do <i>brainwriting</i> das soluções.....	50
Figura 27 – Cluster 4 do <i>brainwriting</i> das soluções.....	51
Figura 28 – Cluster 5 do <i>brainwriting</i> das soluções.....	52
Figura 29 – Cluster 6 do <i>brainwriting</i> das soluções.....	53

Figura 30 – Cluster 7 do <i>brainwriting</i> das soluções.....	54
Figura 31 – Governança do selo PCD+ Brasil.....	59
Figura 32 – Eixos de avaliação de maturidade de inclusão	67

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Lista de Influências em nosso comportamento.....	19
Quadro 2 -Diferença entre pessoas com e sem deficiência.	22
Quadro 3 – Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador.....	23
Quadro 4 – Perfil dos entrevistados.....	30
Quadro 5 – Oportunidades de melhoria nos prêmios já existentes.....	42
Quadro 6 – Categorias do selo PCD+ BRasil	58
Quadro 7 – Cronograma anual do selo PCD+ Brasil	59
Quadro 8 – Pontuações para a avaliação do selo PCD+ Brasil.....	61
Quadro 9 – Recursos humanos necessários para implementar e manter o prêmio	63
Quadro 10 – Estimativa de recursos financeiros para o primeiro ano da implementação.....	64
Quadro 11 – Matriz de riscos da proposta	65
Quadro 12 – Plano de ação para tratamento do risco da proposta	66

**MENSAGEM
DO
COLETIVO
EUDAIMONIA**



1. MENSAGEM DO COLETIVO EUDAIMONIA

O Bloco 3 do curso LideraGOV 3.0 propõe um desafio: empregar os conhecimentos adquiridos e as habilidades desenvolvidas no curso até o momento para exercitar uma atividade frequente no contexto de todo servidor público em posição de liderança: enfrentar um problema público relevante.



FIGURA 1 – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Espera-se, neste exercício, que seja possível evidenciar atitudes que comprovem a competência dos integrantes do grupo na análise de um problema de forma analítica, insurgente, inovadora e eficaz.

As Matrizes de Competência Essenciais e de Liderança, ilustradas na Figura 1¹ e na Figura 2, respectivamente, bem como o conteúdo das sessões ministradas até agora, serão os principais insumos para a conclusão desta entrega.

Além disso, a capacidade de construção colaborativa do grupo será essencial para a execução do trabalho.

Nesse contexto, o Coletivo Eudaimonia (Grupo 1) se debruçou na seguinte questão: **as diferenças observadas em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho quando comparado com pessoas sem deficiência**. Essa diferença prejudica a participação de pessoas com deficiência na sociedade em igualdade de condições.

Este relatório e seus anexos consolidam os achados do Coletivo Eudaimonia: a coleta de dados, a definição e a avaliação inicial do problema identificado, os instrumentos, métodos e abordagens empregadas e as principais conclusões e resultados obtidos pelo grupo.

Esperamos que este trabalho sirva não apenas para concluir uma entrega da 3ª turma do Programa LideraGOV 3.0, mas que possa ser usado como referência por pessoas e por instituições que enfrentam ou que enfrentarão os desafios de incorporar a inclusão de pessoas com deficiência em suas práticas e políticas.



FIGURA 2 – COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA DOS SERVIDORES PÚBLICOS

¹ Enap. [Competências transversais de um setor público de alto desempenho](#).

SUMÁRIO EXECUTIVO



2

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

O objetivo deste trabalho é elaborar um **plano estratégico de enfrentamento** do seguinte problema público:

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A Figura 3² resume o problema, os dados que o embasam, causas, efeitos e visão de futuro:



FIGURA 3 – PROBLEMA, DADOS, CAUSAS, EFEITOS E VISÃO DE FUTURO

² Elaboração própria

Como principal achado, percebemos que **uma das causas raízes do problema** é a falta de informação e sensibilização das organizações e da sociedade acerca da importância do tema.

Nossa investigação indicou que essa falta de informação gera:

- Discriminação;
- falta de interesse das empresas de cumprir a lei que institui quota de pessoas com deficiência e em promover outras ações de inclusão de PCD; e
- falta de interesse da própria sociedade em cobrar das empresas e do poder público ações mais inclusivas.

A partir desse **diagnóstico**, propusemos uma **solução que ajudasse a atacar causas desse problema**:

Um selo para incentivar organizações a implementarem boas práticas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e que aumentasse a conscientização da sociedade acerca das pessoas com deficiência.

Apresentamos, ainda, o **plano estratégico** para implementar a solução desenvolvida, incluindo uma **proposta de comunicação**.

Por fim, ponderamos acerca das **limitações do trabalho** e possíveis **desdobramentos futuros para seu aprimoramento**.

COMECE PELO PORQUÊ

3



3. COMECE PELO PORQUÊ

A escolha do tema

A escolha do tema a ser trabalhado na entrega do Bloco 3, foi o primeiro desafio do grupo. Em meio a tantas cabeças pensantes e sugestões, qual problema escolher?

Levamos algumas semanas propondo e analisando ideias, mas não chegávamos a um consenso.

Até que, após uma sugestão ímpar, o tema surgiu – e não houve mais dúvidas!

O tema **Pessoas com Deficiência** foi proposto por um dos membros do grupo - Fabiano Brandão - e tem um significado de cunho pessoal. Em meio ao Programa LideraGOV 3.0, Fabiano passou por uma reviravolta que impactou totalmente sua vida: após uma cirurgia na coluna, acordou sem os movimentos da parte inferior do seu corpo (do abdômen para baixo).

Da noite para o dia, Fabiano teve que encarar uma nova realidade e tem passado por inúmeros e inimagináveis desafios diariamente, o que fez despertar a vontade de se aprofundar no tema. A sua vontade era tão grande, que quando nos apresentou o tema, logo ressaltou que se ele não fosse objeto do nosso trabalho, certamente seria um foco pessoal de trabalho dele próprio no futuro.

A partir do tema escolhido, partimos para o aprofundamento do nosso entendimento. Afinal, é um tema sensível, complexo, de muitas ramificações e com termos e conceitos que não eram familiares ao grupo.

Apesar das dificuldades, sua força e pensamento positivo mostram, dia após dia, que o Fabiano é um verdadeiro líder e fonte de inspiração para todos nós.

Assista ao vídeo com o relato sobre a escolha do tema - que enviamos junto deste arquivo no Google Classroom.

Por que a deficiência é uma questão que importa a todos?

Conforme Santos (2008)³, na compreensão da deficiência como uma desvantagem social e como um processo de opressão pelo corpo (modelo social), a melhoria das condições de vida da pessoa com deficiência seria possível com as adequações nos ambientes sociais, tornando-os inclusivos.

Esse entendimento difere a lesão da deficiência:

- A **lesão** é uma característica corporal, como é o sexo ou a cor da pele;
- A **deficiência** é o resultado da opressão e da discriminação sofrida pelas pessoas em função de uma sociedade que se organiza de maneira pouco sensível à diversidade.

Assim, é possível uma pessoa ter lesões e não experimentar deficiência, a depender de quanto a sociedade esteja ajustada para incorporar essa diversidade.

Em um contexto de promoção de liberdade e igualdade, o modelo social da deficiência devolve para a sociedade a responsabilidade por enfrentar a deficiência. Essa passa a ser uma questão social na esfera do público, promovendo a garantia dos direitos de quem a experimenta.

³ SANTOS, Wederson Rufino dos. [Brasil - Pessoas com deficiência: nossa maior minoria](#) *Pessoas com deficiência: nossa maior minoria*, v. 18, p. 501-519, 2008. Acessado em 20/11/2023.

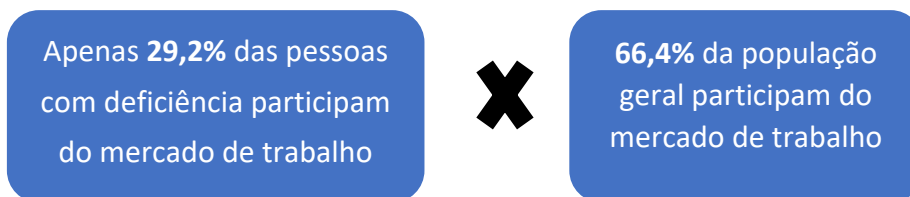
Por fim, o Brasil é um dos países com a menor taxa de mobilidade social do mundo. De acordo com o último relatório divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, o país ocupa o 60º lugar entre 82 países⁴.

A mobilidade indica o quanto uma pessoa que nasce em determinadas condições socioeconômicas tem chances de melhorar essa posição ao longo da vida. A falta de mobilidade social é um problema da sociedade como um todo e da economia.

Relevância do tema

As pessoas com deficiência são uma parcela significativa da população brasileira. Há **18,9 milhões** de pessoas com deficiência no Brasil (com 2 anos de idade ou mais), ou **8,9% da população total**⁵.

Apesar disso, a **inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é baixa**:



Outros dados reforçam a relevância do tema e serão mais bem detalhados na seção “[Investigando e definindo o problema](#)”.

Direito ao trabalho

O direito ao trabalho é um Direito Humano universal assegurado desde a **Declaração Universal dos Direitos do Homem** da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948:

Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem:

1. **Toda a pessoa tem direito ao trabalho**, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, **sem discriminação alguma**, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

⁴ World Economic Forum. [The Global Social Mobility Report 2020](#). Acessado em 22 de novembro de 2023.

⁵ Agência IBGE. [Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda](#). Acessado em 10 de novembro de 2023.

Esse direito só se realiza plenamente com a implementação de outros inerentes à liberdade, à educação, à moradia, à alimentação, à saúde, à habilitação e à reabilitação, por exemplo. Trata-se da mencionada inter-relação e interdependência dos Direitos Humanos, que são, por isso mesmo, indivisíveis.

Ademais, o trabalho é um dos principais meios para promover dignidade humana e integração social.

Assim, no contexto das pessoas com deficiência, a discriminação do mercado de trabalho se reflete em toda a sociedade, que deixa de contar com um de seus membros em toda sua potencialidade.

Fere-se, assim, a garantia constitucional da dignidade humana.

ENTENDENDO MELHOR O CONTEXTO

4



4. ENTENDENDO MELHOR O CONTEXTO

Afinal, quem é considerado(a) pessoa com deficiência?

Conforme a [Convenção da Organização das Nações Unidas \(ONU\) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#)⁶ e a [Lei Brasileira de Inclusão](#)⁷:

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

No entendimento da ONU, **deficiência** é um conceito em evolução, resultado da **interação entre a deficiência de uma pessoa e os obstáculos que impedem sua participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas**.

Quanto mais obstáculos, como barreiras físicas e condutas atitudinais impeditivas de sua integração, mais deficiente é uma pessoa. Seja uma deficiência física, mental, sensorial, múltipla ou resultante da vulnerabilidade etária.

Mede-se a deficiência pelo grau da impossibilidade de interagir com o meio da forma mais autônoma possível.

Tipos de deficiência

No Brasil, as diferentes formas de deficiência estão explicitadas no Decreto nº 5.296/2004 e descritas como:

Deficiência física

Alteração completa ou parcial de partes do corpo humano, que afetam o comprometimento da função física, podendo ser: paraplegia, monoplegia, paraparesia, tetraplegia, monoparesia, tetraparesia, triplegia, hemiplegia, triparesia, paralisia cerebral, ostomia, amputação ou ausência de membro, nanismo e membros com deformidade adquirida ou congênita.

Deficiência auditiva

Perda parcial, bilateral ou total de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, constatada por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Deficiência intelectual

Funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes da maioridade e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como cuidado pessoal, comunicação, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, lazer, trabalho e habilidades acadêmicas.

Deficiência visual

Cegueira, na qual a precisão visual se iguala ou é menor que 0,05 no olho com a melhor correção óptica; a baixa visão, com acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no olho com a melhor correção óptica; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

⁶ [Decreto nº 6.949, de 2009](#).

⁷ [Lei nº 13.146, de 2015](#).

Deficiência múltipla

Consiste na associação de duas ou mais deficiências.

Como comprovar uma deficiência?

Conforme site do Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência⁸ e pelo site do Instituto Brasileiro de Pessoas com Deficiência (IBDD)⁹, a comprovação de deficiência pode ser feita por meio de:

- Laudo médico, emitido pela rede pública de saúde ou conveniada ao Sistema Único de Saúde (SUS), contendo a descrição da deficiência e o Código Internacional de Doenças (CID) correspondente à sequela; ou
- certificado da pessoa com deficiência emitido pelo INSS, que compõe o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência¹⁰.

Outros conceitos que envolvem pessoas com deficiência

Conceitos relevantes para o desenvolvimento do presente trabalho:

Discriminação por motivo de deficiência

Qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou qualquer outra. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; não é discriminação o tratamento diferenciado para permitir as ações positivas em favor das pessoas com deficiência.¹¹ (ONU, 1948)

Ajustamento razoável

Modificação necessária e adequada e os ajustes que não acarretem um ônus desproporcional ou indevido à sociedade, quando necessários em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam desfrutar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.¹² (ONU, 1948)

Desenho universal

Concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.¹³ (ONU, 1948).

Habilitação e Reabilitação profissional

⁸ Emitir Certificado da Pessoa com Deficiência (www.gov.br). Acessado em 21 de novembro de 2023.

⁹ IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Acessado em 21 de novembro de 2023.

¹⁰ O Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecido como Cadastro-Inclusão, foi criado para ser um cadastro único das pessoas com deficiência e dá acesso a 31 serviços públicos.

¹¹ Conceito baseado na **Declaração Universal dos Direitos do Homem** da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948.

¹² Conceito baseado na **Declaração Universal dos Direitos do Homem** da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948.

¹³ Conceito baseado na **Declaração Universal dos Direitos do Homem** da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948.

O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no campo de trabalho.¹⁴

Histórico do entendimento sobre deficiências no mundo

Conforme Santos (2008)¹⁵, “a existência de corpos com diferenças marcantes sempre despertou a curiosidade, o espanto ou a indiferença das pessoas em diferentes sociedades (FOUCAULT, 2001)”.

O autor afirma que, no Ocidente, o corpo com deficiência tinha caráter místico e só posteriormente, com o avanço da medicina, começou a ser visto como uma anormalidade ou patologia.

Durante um longo período do pensamento ocidental, o corpo com diferenças e marcas foi compreendido como uma evidência mística - fosse pela ira ou pelo milagre divino. Com a entrada da narrativa biomédica sobre o corpo, o discurso sobre o extraordinário pelo mistério religioso perdeu força e passou a ser uma narrativa cultural autorizada pela modernidade. Nesse processo de dominação do corpo pela ciência biomédica, o corpo excepcional passou crescentemente a ser representado por condições clínicas como patologia (FOUCAULT, 2001).

Somente a partir da segunda metade do século XX, ativistas da deficiência e os teóricos dos movimentos sociais das pessoas com deficiência passam a questionar a predominância do discurso biomédico e relação à deficiência.

A Figura 4¹⁶ ilustra a linha do tempo sobre o direito das pessoas com deficiência no mundo:

¹⁴ Conceito baseado na Lei de Inclusão - Lei nº 13.146/2015 art. 36

¹⁵ SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: revista de saúde coletiva*, v. 18, p. 501-519, 2008. Disponível em: [SciELO - Brasil - Pessoas com deficiência: nossa maior minoria](#) *Pessoas com deficiência: nossa maior minoria*. Acesso em 20/11/2023.

¹⁶ Fonte: [A ONU e a questão racial | Politize!](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

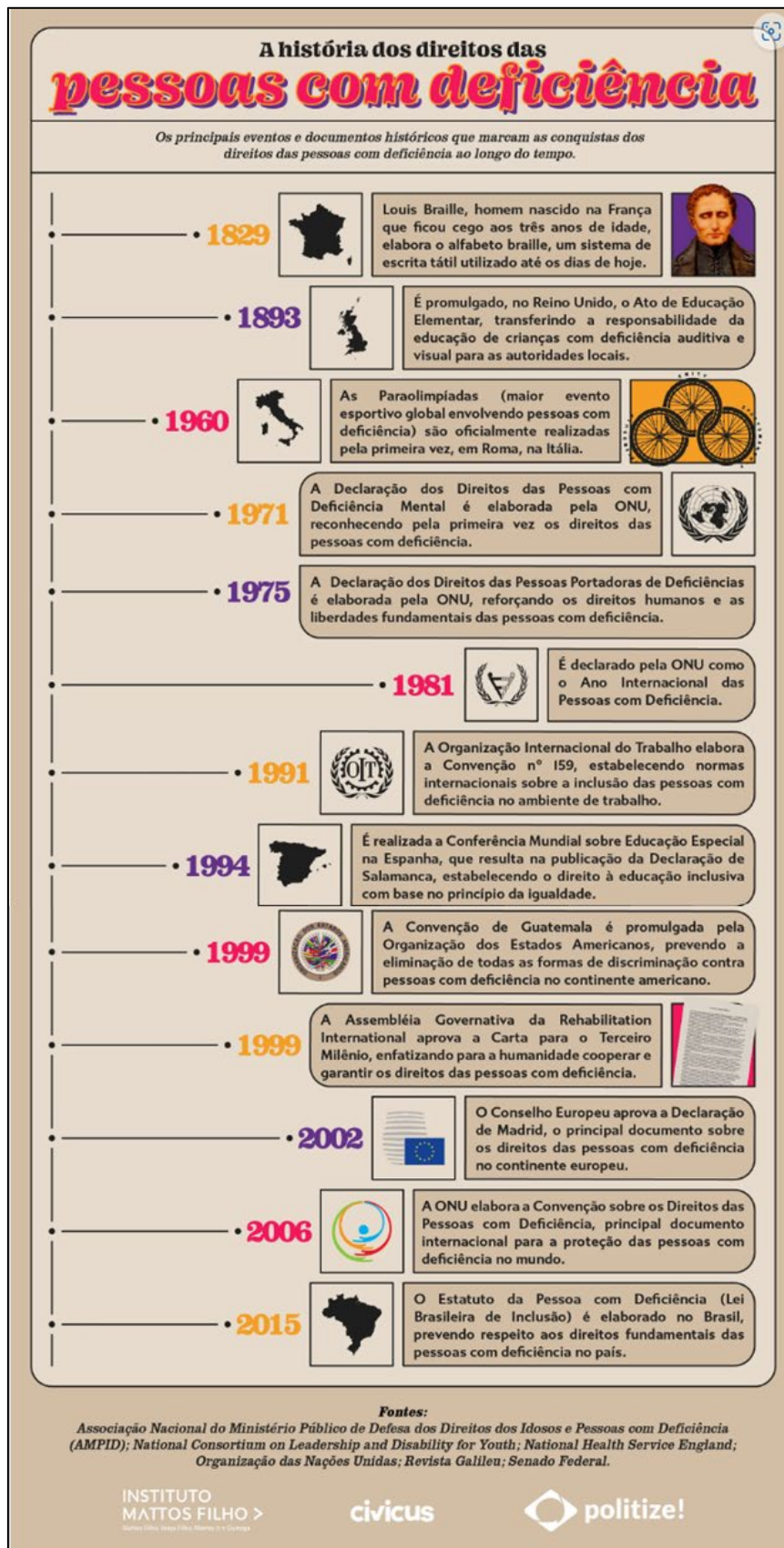


FIGURA 4 – LINHA DO TEMPO SOBRE O DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO

Em relação ao mercado de trabalho, Maciel (2000), Apud Perlin *et al.* (2016)¹⁷, afirma que a sociedade sempre marginalizou as pessoas com deficiência, privando-as de liberdade:

A história reflete esse pensar discriminatório, pois é mais fácil prestar atenção aos impedimentos e às aparências do que aos potenciais e às capacidades. Dentro do setor laboral, muitas vezes essas pessoas são vistas como lentas ou menos produtivas, o que auxilia o processo de exclusão.

Histórico sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Apresentamos, em ordem cronológica, os principais marcos ou legislações acerca da Pessoa com Deficiência e sua inserção no mercado de trabalho:

1988 – Constituição Federal 88

- Proíbe discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência (art. 7º, XXXI);
- Garante reserva de vagas na Administração Direta e Indireta (art. 37, VIII).

1989 – Lei nº 7.853/89

- Referendou a [Convenção 159 da Organização Internacional de Trabalho \(OIT\)](#), que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes
- Assegura uma política pública de acesso ao emprego público e privado (art. 2º).

1990 – Lei nº 8.112/90

- Estabelece a reserva de 5 a 20% dos cargos da Administração Direta e Indireta a pessoas com deficiência.

1991 – Lei nº 8.213/91 (Lei de Quotas)

- Política afirmativa: quotas.
- Empresas com mais de 100 funcionários devem destinar de 2% a 5% das vagas para:
 - pessoas com deficiência habilitadas: possuindo ou não certificado ou diploma expedido pelo Ministério da Educação, órgão equivalente ao INSS, desde que estejam capacitadas para exercer a função;
 - beneficiários reabilitados: quem está em processo de reintegração ao mercado de trabalho.
 - 100 a 200 empregados: 2% de PCD;
 - 201 a 500 empregados: 3% de PCD;
 - 301 a 1.000 empregados: 4% de PCD;
 - acima de 1.000 empregados: 5% de PCD.

1996 – Lei nº 9.394/96 (Lei Diretrizes e Bases da Educação Nacional)

- Elenca como um de seus princípios o respeito à diversidade humana, linguística, cultural e identitária das pessoas surdas, surdo-cegas e com deficiência auditiva.
- Estabelece como dever do Estado o atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência.
- É dever do Estado prover a educação básica para todas as crianças, sendo também dever dos pais ou responsáveis efetuar a matrícula das crianças.

1999 – Decreto nº 3.298/99

- Regulamenta as Leis anteriores.

¹⁷ Perlin, Ana Paula & Gomes, Cláudia & Kneipp, Jordana & Frizzo, Kamila & Rosa, Luciana. (2016). [Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico](#). Acessado em 14 de novembro de 2023.

- Política Nacional para a Integração de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade.
- Conceituação de deficiência.
- Parâmetros de avaliação de deficiência

2000 – Lei nº 10.098/2000

- Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

2004 – Decreto nº 5.296/2004

- Regulamenta as Leis nº 10.048 e nº 10.098, ambas de 2000, para o transporte público adaptado e remoção de barreiras arquitetônicas.

2009: Decreto nº 6.949/2009

- Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ONU, de 13/12/2006.
- A Convenção da ONU especifica direitos relacionados os portadores de deficiência, para que possam ter as mesmas oportunidades que a maioria dos seres humanos.
- Princípios básicos:¹⁸
 - dignidade inerente à pessoa humana;
 - autonomia individual incluindo a liberdade de fazer suas próprias escolhas e a independência das pessoas;
 - não-discriminação;
 - participação plena e efetiva na sociedade;
 - respeito pela diferença e aceitação da deficiência como parte da diversidade e da condição humana;
 - igualdade de oportunidades;
 - acessibilidade;
 - igualdade entre o homem e a mulher;
 - respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência.

2012 – Lei 12.764/2012

- Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

2015 – Lei nº 13.143/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)

- Cadastro de inclusão.
- Políticas públicas direcionadas.
- Atendimento prioritário em órgãos públicos.
- Reclusão de até 5 anos a quem negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.
- Reclusão de até 3 anos para quem discriminar pessoas com deficiência.
- Auxílio-inclusão às pessoas com deficiência moderada ou grave que entrarem no mercado de trabalho. Permite quem recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC) obter ajuda financeira do governo federal sem renunciar a oportunidades no mercado de trabalho.
- Casas de programas habitacionais acessíveis.
- 10% das vagas em hotéis com acessibilidade.

¹⁸ FERREIRA, Vadir da Silva; OLIVEIRA Lilia Novais de. [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#). Acessado em 11 de novembro de 2023.

- Vagas em processos seletivos de ensino superior.
- Acessibilidade e reforma das calçadas como responsabilidade do Poder Público.

2015 – Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Organização das Nações Unidas)

- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030
 - Meta 8.5 das ODS:
 - Brasil¹⁹
Até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.
 - Indicador: 8.5.2 - Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência

2019 - Instrução Normativa ME nº 213, de 17 de dezembro de 2019

- Estabelece orientações sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e reserva 10% das vagas para estudantes com deficiência (art. 7º, §2º, I).

2021 - Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021

- Estabelece critérios para aplicação de multa por infração ao disposto na Lei de Cotas - no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991 (art. 84).

2023 – Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023

- Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas.

Direitos do trabalhador PCD

Atualmente, no Brasil, de acordo com a Lei da Inclusão - Lei nº 13.146/2015, os direitos da pessoa com deficiência em relação à inserção no mercado de trabalho são os seguintes:

- livre escolha e aceitação;
- ambiente acessível e inclusivo;
 - as organizações públicas e privadas são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
- igualdade de oportunidades com as demais pessoas na participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador;
- condições justas e favoráveis de trabalho;
- igual remuneração por trabalho de igual valor;
- acesso a linhas de crédito, quando necessárias;
- habilitação e reabilitação profissional;
- colocação competitiva, atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho;
- redução da jornada de trabalho, caso necessário.

¹⁹ Ipea. [ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico - Ipea - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

MÉTODOS E ABORDAGENS

5

5. MÉTODOS E ABORDAGENS

O desafio selecionado pelo grupo é voltado para um público específico. Nesse sentido, estruturamos nossa forma de trabalho em uma abordagem inovadora e centrada no cidadão. Nesse contexto, este capítulo discorre, de forma objetiva, sobre as principais abordagens, métodos e ferramentas empregadas ao longo de todo o trabalho elaborado.

O objetivo não é incluir todo o referencial teórico de cada um dos itens que serão aqui tratados. O que se busca é descrever quais foram esses métodos, abordagens e ferramentas e abordar de cada um deles de forma introdutória. Ao fim deste capítulo, espera-se que os leitores fiquem curiosos o suficiente para se aprofundar em cada um dos itens aqui abordados.

Mas afinal, o que é inovação?

No contexto das políticas públicas, inovar pode ser definido como a implementação de uma ideia nova, que gere resultado mensurável e que lide adequadamente com os riscos dessa implementação.

O Observatório de Inovação do Setor Público (OPSI) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) define inovação em sua Declaração em Inovação no Setor Público como:

A implementação de algo novo ao contexto, com o objetivo de alcançar impacto.

Nessa mesma declaração, o OPSI também reconhece a necessidade de o setor público inovar para atender às necessidades cada vez mais multifacetadas e complexas da sociedade.

Nesse sentido, o Observatório propõe um *framework* de portfólios de inovação para que setores públicos possam orientar suas ações de inovação em políticas públicas. A Figura 5 ilustra esse *framework*, conhecido como Facetas da Inovação²⁰:

O problema escolhido para ser enfrentado já existe, é um desafio certo. Por isso, dentro das facetas propostas, identificamos que o caminho mais adequado para se investigar possíveis soluções seria por meio de inovações orientadas à melhoria incremental. Esta identificação é importante e será retomada ao discutirmos as possíveis soluções para o problema.

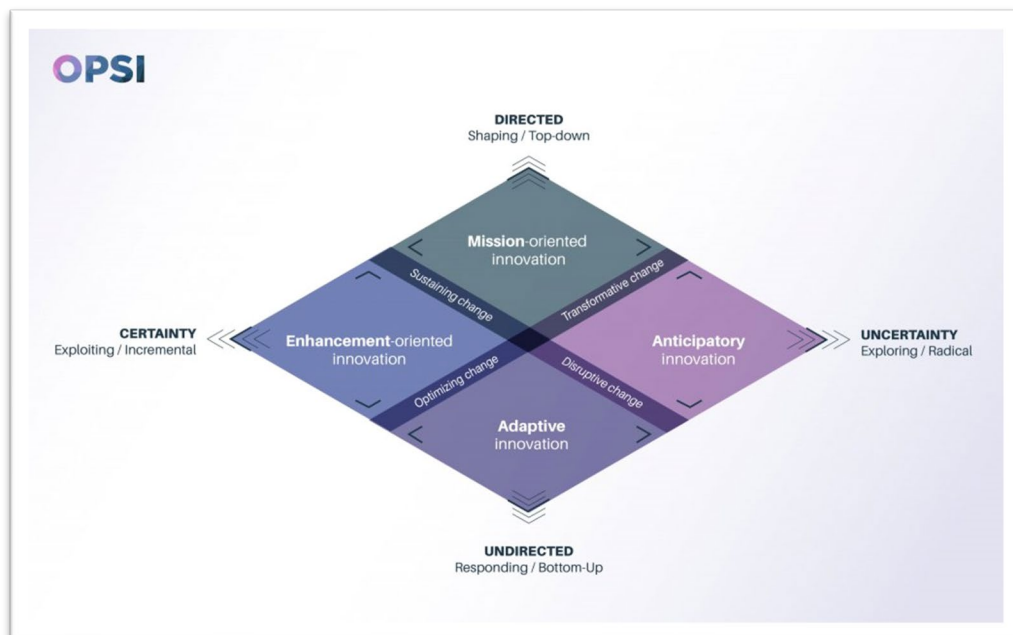


FIGURA 5 – FACETAS DA INOVAÇÃO.

FONTE: OPSI OCDE

²⁰ Fonte: <https://oecd-opsi.org/work-areas/innovation-portfolios/>. Acessado em 10 de novembro de 2023.

O Design Thinking

A forma de se enxergar e de se definir um problema faz toda a diferença para que se possa tratá-lo adequadamente. Por esse motivo, decidimos adotar a abordagem do Design *Thinking* (DT) para orientar o desenvolvimento da investigação, da ideação e da prototipagem de uma solução.

O Design *Thinking* é uma abordagem centrada no ser humano que visa entender as necessidades das pessoas ou identificar um problema de forma crítica e criativa. Com isso, busca-se gerar ideias para a tomada de decisões e/ou para a construção de soluções a partir de diferentes perspectivas, sempre visando testar as ideias geradas, de forma a aumentar cada vez mais as chances de sucesso. Seus principais pilares são:

- a empatia: pesquisar o usuário/cidadão afim de conhecer suas dores e necessidades;
- a colaboração: o diálogo e a colaboração são essenciais entre as equipes trabalhando no problema; e
- a experimentação: explorar hipóteses e soluções e, a partir delas, prototipar e testar.

As etapas do clássicas da abordagem do Design *Thinking* estão ilustradas na Figura 6²¹:

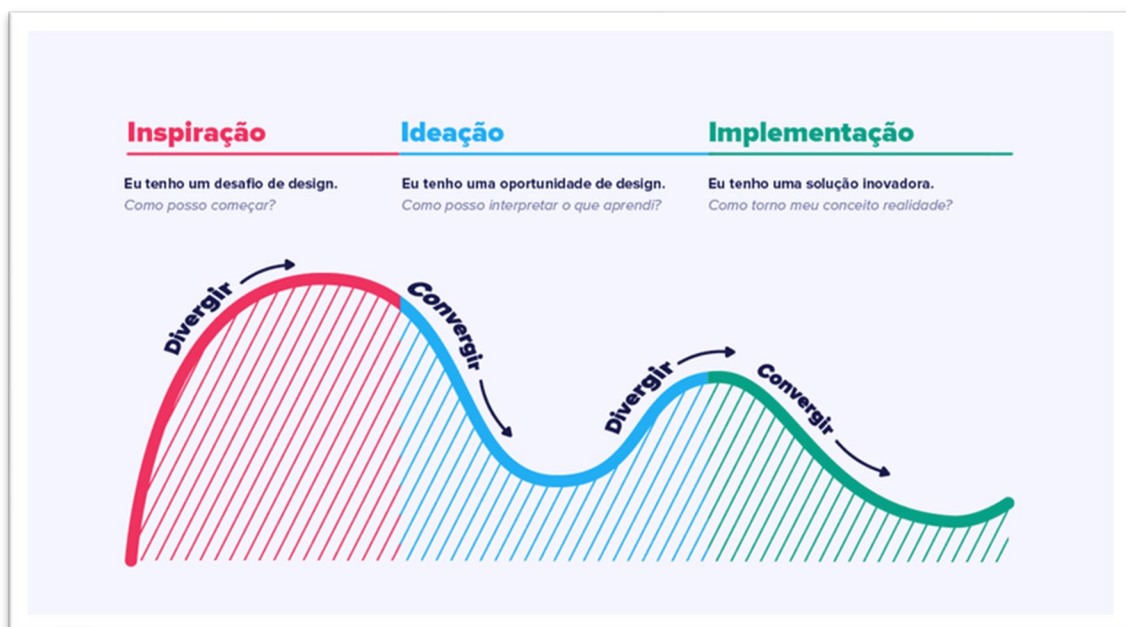


FIGURA 6 – ETAPAS DO DESIGN THINKING

Para cada uma dessas etapa, há uma diversidade de ferramentas que podem ser adotadas.

O Design Etnográfico

O Design Etnográfico é uma ferramenta de investigação sobre pessoas. O processo busca entender as necessidades do público em questão, dentro de seus contextos, e visa criar soluções melhores para esse público – sejam produtos, serviços ou políticas públicas.

²¹ Fonte: EDITORIAL AELA. [HTTPS://AELASCHOOL.COM/PT/EXPERIENCIADOUSUARIO/DESIGN-THINKING-CRIANDO-SOLUCOES-INOADORAS/](https://aelaschool.com/pt/experienciadousuario/design-thinking-criando-solucoes-inovadoras/). ACESSADO EM 1º DE NOVEMBRO DE 2023.

Por se tratar de uma ferramenta que emprega métodos que auxiliam na compreensão de determinada situação sob a ótica de quem a vive, o design etnográfico é essencialmente centrado da pessoa. Seu principal objetivo é gerar *insights* sobre determinado tema, para que esses *insights* possam ser mais bem investigados em outras etapas.

A Ciência Comportamental

A tomada de decisão não é um processo totalmente racional. Todos nós estamos sujeitos a vieses comportamentais que nos influenciam. Além disso, sabe-se hoje que a teoria da escolha racional possui falhas que interferem fortemente em tomadas de decisão. Assim, é importante:

- entender como esses vieses atuam nas pessoas em determinado contexto de política pública;
- como as pessoas envolvidas nesse contexto agem; e
- como os formuladores de políticas públicas podem se apropriar desse conhecimento para aprimorar a qualidade dos serviços públicos ofertados sem, contudo, retirar a liberdade de escolha do usuário e sem manipular e influenciar indevidamente as pessoas que serão impactadas.

O conceito apresentado no terceiro ponto é conhecido como Paternalismo Libertário, definido como “a iniciativa das instituições públicas no sentido de orientar os comportamentos individuais, mediante a aplicação de instrumentos da psicologia comportamental”.

O Quadro 1²² contém alguns dos principais elementos que formuladores de políticas públicas deve conhecer e, eventualmente, aplicar:

Messageiro	Somos fortemente influenciados por quem comunica a informação.
Incentivos	Nossas respostas a incentivos são moldadas por atalhos mentais previsíveis, como a aversão a perdas.
Normas sociais	Somos fortemente influenciados pelo que os outros fazem.
Defaults	Nós somos levados pelas opções pré-selecionadas.
Saliencia	Nossa atenção é direcionada para o que é novo e nos parece relevante.
Priming	Nossas ações são frequentemente influenciadas por sugestões subconscientes.
Afeto	Nossas associações emocionais podem formatar fortemente nossas ações.
Compromissos	Nós buscamos ser consistentes com nossas promessas públicas e com atos de reciprocidade.
Ego	Nós agimos de maneira a nos sentirmos bem conosco mesmos.

QUADRO 1 – LISTA DE INFLUÊNCIAS EM NOSSO COMPORTAMENTO

Entendemos, ao pensar nas possíveis soluções para o problema analisado, que deveríamos levar em consideração esses elementos. Ao fazermos enquadramento do nosso problema no *framework* da OPSI, identificamos que uma possível solução seria uma inovação do tipo “melhoria incremental” e uma das sugestões que fazem parte da caixa de ferramentas desse *framework* para se desenvolver inovações incrementais é justamente a ciência comportamental.

O Brainwriting

O *Brainwriting* é uma técnica de geração de ideias estruturada, para ser trabalhada em grupo, de modo escrito e compartilhado.

²² MINDSPACE - *Influencing behaviour through public policy*. Cabinet Office, UK, 2010.

O método clássico prevê a participação de seis pessoas, que passarão por seis rodadas de ideias, gerando três ideias por pessoa em cada rodada, que têm a duração de cinco minutos. As ideias são anotadas e repassadas às pessoas ao lado, que usam a ideia recebida como inspiração para gerar uma nova ideia.

Ao final de todas as rodadas, todas as ideias são apresentadas e votadas pelos participantes. A partir daí, as mais votadas são trabalhadas em planos de ação específicos.

O método admite variações como, por exemplo, ser realizado de forma assíncrona.

O método dos 5 porquês

A definição da causa raiz de um problema não costuma ser trivial. Por esse motivo, é importante empregar ferramentas adequadas a esse objetivo.

O método dos 5 porquês é uma técnica de análise de causa raiz que consiste em perguntar, diante de cada fato relacionado ao problema sendo investigado, por que o referido fato ocorreu.

Eventualmente, pode-se chegar na causa raiz antes do quinto por quê. O método prevê que a pergunta se repita cinco vezes, mas há variações.

Ao se encontrar a causa raiz de um problema, pode-se atuar de forma eficaz em sua eliminação. Atuar em uma causa que não seja, de fato, a raiz do problema, não evitará que o problema volte a ocorrer.

Embora seja uma ferramenta simples, a análise oriunda de sua aplicação gera muito valor ao processo de análise e solução do problema sendo investigado.

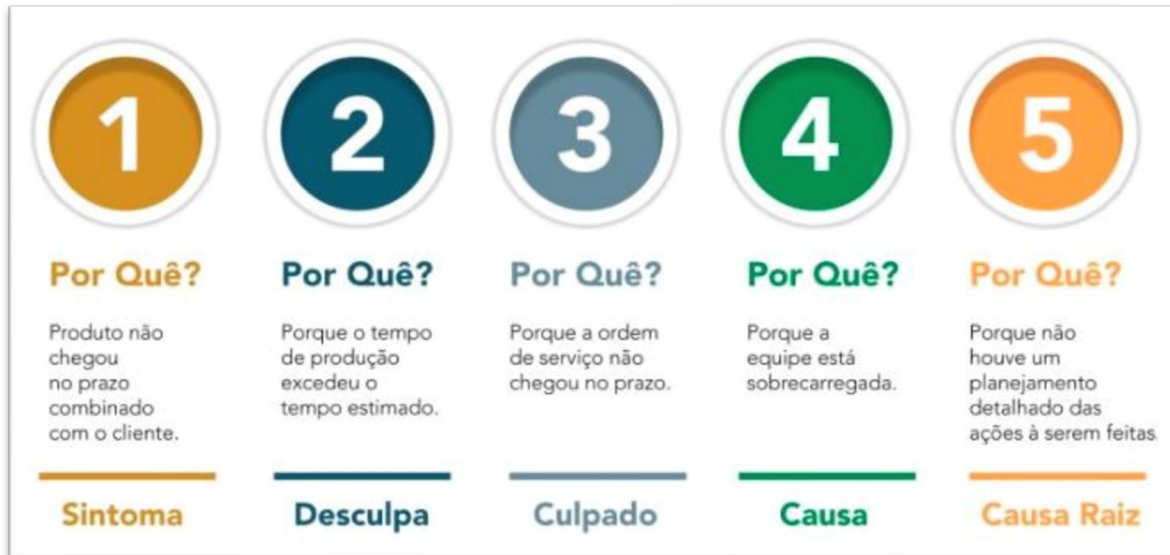


FIGURA 7 – DIAGRAMA ESQUEMÁTICO DOS 5 PORQUÊS

INVESTIGANDO E DEFININDO O PROBLEMA



6. INVESTIGANDO E DEFININDO O PROBLEMA

Processo de definição do problema

Vários são os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, passando de acesso a serviços públicos, educação de qualidade, atendimento de saúde, discriminação etc.

Para melhor entender o contexto do problema, optamos por empregar métodos de análise baseada em dados. Nesse sentido, buscamos dados acerca da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir de fontes oficiais de governo.

A partir daí, fizemos um refinamento do público-alvo e restringimos às pessoas com **deficiência física**. Isso porque:

- trata-se atualmente do maior percentual das deficiências no Brasil;
 - Dados da PNAD 2022²³ demonstram que a dificuldade de andar ou subir degraus foi a mais frequente na população brasileira com deficiência.
- está demonstrado em dados que, mesmo em condições intelectuais iguais às das pessoas sem deficiência, há fatores que fazem com que o percentual de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência física ainda seja menor que as pessoas sem deficiência, mesmo quando as capacidades intelectuais são as mesmas.

Para escrever o **enunciado do problema**, seguimos as etapas praticadas em sala de aula nas sessões do LideraGOV, empregando a seguinte fórmula:

PÚBLICO + NÚCLEO + EFEITO

Assim, nosso problema ficou definido como sendo:

Pessoas com deficiência possuem baixa inserção no mercado de trabalho em relação ao restante da população, o que prejudica a sua participação plena e efetiva na sociedade.

Dados que embasam o problema

Conforme já mencionado, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2022 do IBGE²⁴ identificou que **pessoas com deficiência** são uma parcela significativa da população brasileira:

- há **18,9 milhões** de pessoas com deficiência no Brasil (com 2 anos de idade ou mais), ou
- **8,9% da população** total.

²³ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), IBGE 2022_IN Estatísticas Ministério de Direitos Humanos e Cidadania Disponível em: <http://bit.ly/46fkrOo>. Consulta em 14/11/2023.

²⁴ Agência IBGE Notícias. [Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda](#). Acessado em 21 de novembro de 2022.

Apesar disso, a **inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é baixa:**

- **12,4 milhões de pessoas com deficiência** estão fora do mercado de trabalho, entre as pessoas de 14 anos ou mais;
- dos 99,3 milhões de pessoas ocupadas no Brasil em 2022, **apenas 4,7% são pessoas com deficiência.**

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	PESSOAS SEM DEFICIÊNCIA
29,2% participam do mercado de trabalho (ou 3 em cada 10)	66,4% participam do mercado de trabalho
54,7% com nível superior estão no mercado de trabalho	84,2% com nível superior estão no mercado de trabalho
17,5% daquelas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto estão no mercado de trabalho	48,7% daquelas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto estão no mercado de trabalho
R\$ 1.860 rendimento médio real (o que corresponde a 70% do rendimento médio no Brasil).	R\$ 2.690 rendimento médio real (o que é 1,4% superior ao rendimento médio no Brasil)
55% dos ocupados são trabalhadores informais	38,7% dos ocupados são trabalhadores informais

QUADRO 2 - DIFERENÇA ENTRE PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA.²⁵

A Figura 8 – Nível de ocupação de pessoas com e sem deficiência detalha melhor os dados que mostram que **o nível de ocupação das pessoas com deficiência é sempre inferior ao das pessoas sem deficiência, ainda que com o mesmo nível de instrução:**

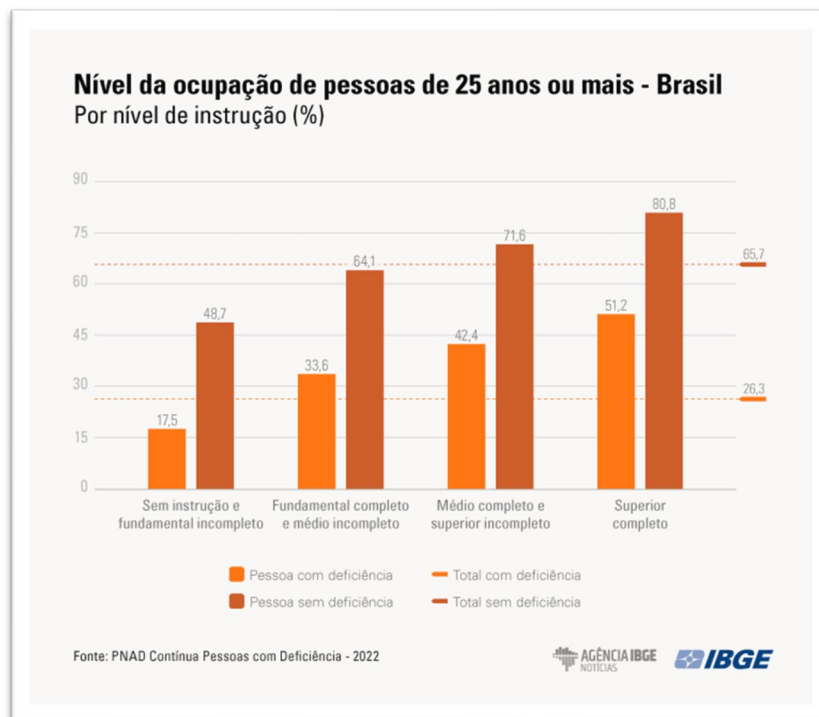


FIGURA 8 – NÍVEL DE OCUPAÇÃO DE PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA

FONTE: IBGE²⁶

²⁵ Fonte: Elaboração própria com base em IBGE, PNAD, 2022.

²⁶ Agência IBGE Notícias. [Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda](#). Acessado em 21 de novembro de 2022.

Menos da metade das vagas obrigatórias para pessoas com deficiência pela Lei de Quotas estão preenchidas. Das 828.256 vagas reservadas no país, há 415.736 vagas reservadas não preenchidas.

O Quadro 3²⁷ apresenta o número de vagas reservadas a PCD e a sua ocupação no âmbito público e privado.

Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador				
	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.870	33.768	773.618	828.256
Vagas Ocupadas	2.423(11.61%)	18.266(54.09%)	391.831(50.65%)	412.520(49.81%)
Deficit	18.447(88.39%)	15.502(45.91%)	381.787(49.35%)	415.736(50.19%)

QUADRO 3 – NÚMERO DE VAGAS RESERVADAS, POR NATUREZA JURÍDICA DO EMPREGADOR

De acordo com o Radar SIT do Ministério do Trabalho e Emprego²⁸, empresas privadas e a Administração Pública não vêm cumprindo as leis que determinar ocupação mínima de vagas por pessoas com deficiência, independentemente tipo e porte das empresas.

A Figura 9²⁹ apresenta os percentuais de ocupação das vagas reservadas para pessoas com deficiências nos setores público e privado.



FIGURA 9 – CUMPRIMENTO DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS POR SETOR

Olhando rapidamente o gráfico acima, alguém poderia concluir que o maior “culpado” pelo percentual de vagas reservadas não ocupadas é a Administração Pública pelo percentual de míseros 11,61% de preenchimento da cota.

Contudo, se compararmos os números absolutos de vagas do setor público com o setor privado, veremos que a quantidade de vagas reservadas do setor público é muito menor que a do setor privado, por isso a parcela das vagas reservadas do setor público representa um percentual mínimo do total.

Setor Público

- Se considerarmos somente as vagas reservadas da Administração Pública:

²⁷ Radar SIT. [Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil](#). Acessado em 21 de novembro de 2021.

²⁸ Idem.

²⁹ Radar SIT. [Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil](#). Acessado em 21 de novembro de 2021.

- **88%** das vagas reservadas não estão preenchidas (18.447 de 20.870 vagas reservadas existentes na Administração Pública)
- Se considerarmos todas as vagas reservadas existentes (setor público + setor privado):
 - **Apenas 4,4%** de todas as vagas reservadas não ocupadas estão na Administração Pública (18.447 das 415.736 vagas reservadas totais)

Empresas privadas

- Se considerarmos somente as vagas reservadas das empresas privadas:
 - **49%** das vagas reservadas não estão preenchidas (ou seja, 381.787 das 773.618 vagas reservadas existentes nas empresas privadas)
- Se considerarmos todas as vagas reservadas existentes (Setor público + setor privado):
 - **91,8% de todas as vagas reservadas não ocupadas estão nas empresas privadas** (381.787 das 415.736 vagas reservadas totais)

Empresas privadas + empresas públicas + sociedades de economia mista

- Se considerarmos as empresas em geral (empresas privadas + empresas públicas + sociedades de economia mista), temos que:
 - **95,5%** das vagas reservadas não ocupadas estão nas empresas privadas + empresas públicas + sociedades de economia mista (397.289 das 415.736 vagas reservadas totais).

Lembrando que os dados acima valem apenas para as empresas que possuem obrigação de ter quotas, ou seja, aquelas com mais de 100 funcionários.

A Figura 10³⁰ ilustra a evolução da ocupação das vagas reservadas a pessoas com deficiências nas empresas privadas com mais de 100 funcionários. Verifica-se que após uma evolução no preenchimento destas vagas ao longo dos anos, houve uma estagnação e até uma pequena queda, com os números de 2020 e 2021 retornando ao patamar de 2018.

³⁰ Fonte: MDHC - Pessoas com Deficiência. [Diagnóstico com base nos dados e informações disponíveis em registros administrativos, pesquisas e sistemas do Governo Federal](#). Acessado em 21 de novembro de 2021.

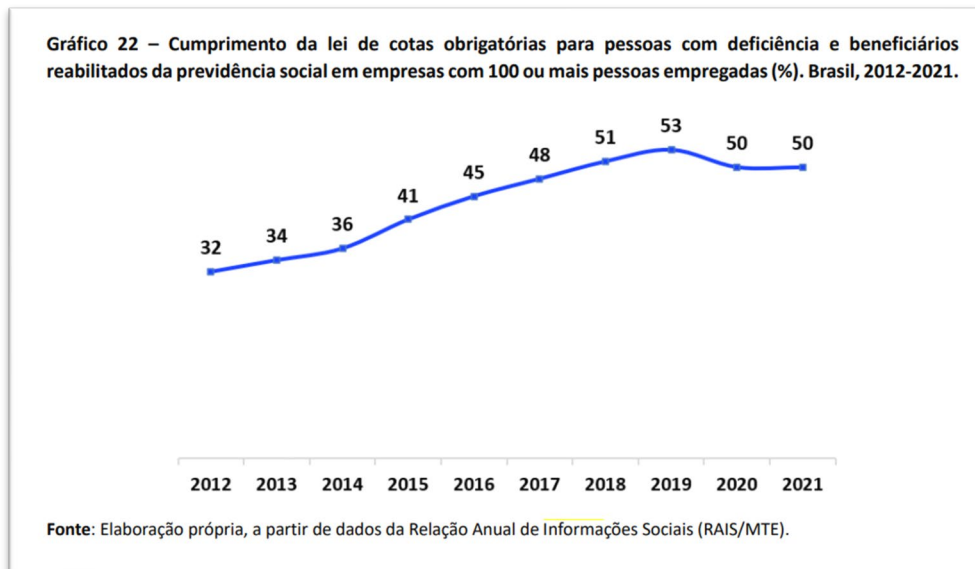


FIGURA 10 – CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS OBRIGATÓRIAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL EM EMPRESAS COM 100 OU MAIS PESSOAS EMPREGADAS

Nas empresas com menos de 100 funcionários:

- 50% de todos os empregos com carteira assinada no Brasil estão nas microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) - que **não** estão sujeitas à Lei de Quotas. Elas correspondem a 99% de todos os negócios existentes no Brasil³¹.

Questão do projeto

A questão do projeto é a pergunta que queremos tentar solucionar com a ideia a ser proposta neste trabalho.

A partir da análise dos dados levantados, o grupo percebeu que há uma questão que antecede a criação de novas vagas em empresas menores: **o preenchimento das vagas já existentes destinadas às pessoas com deficiência nas empresas que já possuem a obrigação legal de empregá-las.**

Algumas perguntas provocadoras surgiram ao longo da avaliação dos dados gerados durante a etapa de inspiração:

- Por que há 415 mil vagas obrigatórias para pessoas com deficiência ainda não ocupadas nas empresas sujeitas à Lei de Quotas e à aplicação das penalidades correspondentes?
- Por que a ocupação de vagas pelas pessoas com deficiência é sempre menor, mesmo quando possuem o mesmo grau de escolaridade das pessoas com deficiência?

³¹ Fonte: SEBRAE. [Qual o perfil das empresas de pequeno porte \(EPP\) no Brasil](#) e [Micro e pequenas empresas geram grande parte dos empregos no Brasil](#). Acessados em 21 de novembro de 2023.

As pequenas empresas possuem faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões e empregam no máximo 99 pessoas. As Microempresas possuem faturamento anual de até R\$ 360 mil ou empregam até 9 pessoas no comércio ou em serviços, ou 19 pessoas no setor industrial.

Por esse motivo, definimos nossa questão do projeto como sendo:

Como podemos ocupar as vagas de trabalho para PCD atualmente não preenchidas?

Que valor público queremos gerar para a sociedade?

O Decreto nº 9.203, de 2017, define valor público como sendo “produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades de uma organização que representem respostas efetivas e úteis às necessidades ou demandas de interesse público e modifiquem aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos”.

Nesse sentido, ao buscarmos alternativas para enfrentar o problema proposto e responder à questão de projeto, esperamos **umentar a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade** por meio da ocupação de vagas ociosas no mercado de trabalho voltadas para esse grupo. Ao atingirmos esse objetivo, conseguimos oferecer maior inclusão social e funcional a essas pessoas.

Fonte: Inclusão de pessoas com deficiência na Administração Pública. Enap, 2018.

Contudo, sabemos que atingir esse objetivo não é trivial. Identificamos, ao longo do trabalho, diversas barreiras que dificultam as empresas e instituições a alcançar esse objetivo.

A Figura 11³² ilustra, de maneira simplificada e didática, as diversas barreiras que podem surgir nesse contexto:

Pela Figura, vemos que estamos falando desde barreiras físicas, passando por questões eventualmente relacionadas a equipamentos, mudanças de atitude e de comportamento, necessidade de capacitação, dentre outras. Por esse motivo, o estado precisa ter um olhar atento para essa situação.

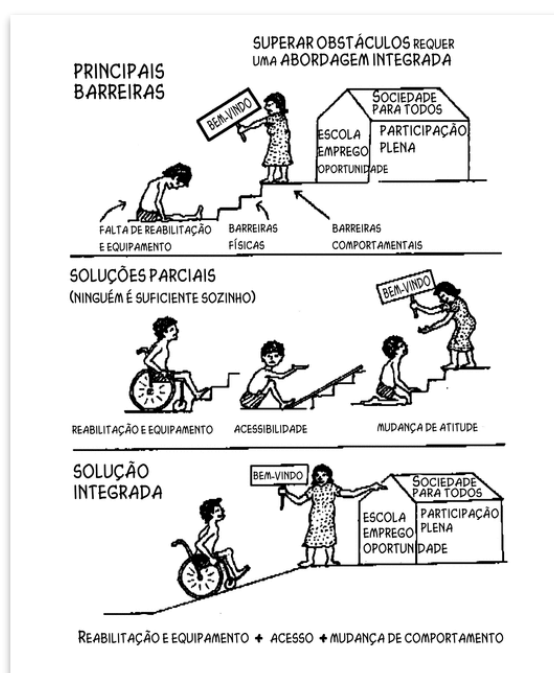


FIGURA 11 – ILUSTRAÇÃO DAS PRINCIPAIS BARREIRAS A SEREM SUPERADAS PARA UMA ABORDAGEM INTEGRADA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.

Quem faz parte desse problema?

Partes Interessadas

As partes interessadas são grupos ou indivíduos que têm interesse direto ou indireto na questão em discussão e podem ser afetados por suas soluções ou resultados. Identificar e envolver as partes interessadas é crucial para o desenvolvimento e implementação eficaz de políticas públicas.

O problema da inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho envolve diversas partes interessadas, cada uma desempenhando um papel fundamental na busca por soluções inclusivas. Nesse contexto, destacam-se como interessados no problema:

³² Fonte: Fonte: Inclusão de pessoas com deficiência na Administração Pública. Enap, 2018.

- **Pessoas com Deficiência Física:** Público-alvo do problema, uma vez que enfrentam diretamente os desafios da inclusão no mercado de trabalho. Suas experiências, habilidades e aspirações são cruciais para moldar políticas e práticas eficazes.
- **Empregadores e Empresas:** Empresas são partes essenciais nesse cenário, pois têm o poder de influenciar a inclusão por meio de práticas de contratação, adaptações no local de trabalho e promoção de uma cultura organizacional inclusiva.
- **Governo e Órgãos Reguladores:** O governo desempenha um papel fundamental na criação e implementação de políticas públicas voltadas para a inclusão. No contexto federal, se destacam como partes interessadas no problema o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, o Ministério da Saúde, da Educação e o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. Órgãos reguladores, por sua vez, podem estabelecer diretrizes e normas que promovam a igualdade de oportunidades.
- **Instituições de Ensino e Treinamento:** Essas instituições são responsáveis por preparar as pessoas com deficiência física para o mercado de trabalho, oferecendo educação inclusiva e programas de treinamento adaptados.
- **Organizações de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência:** Grupos e organizações que advogam pelos direitos das pessoas com deficiência desempenham um papel fundamental na conscientização, no combate ao estigma e na defesa de políticas inclusivas. Entre tais organizações se destacam aquelas que atuam se propõem a intermediar pessoas com deficiência com interesse de ingressar no mercado de trabalho, empregadores e empresas. A exemplo de:
 - [Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência;](#)
 - [Talento Incluir;](#)
 - [Unilehu](#) - Universidade Livre para a Eficiência Humana;
 - [Escola de Gente – Comunicação em Inclusão.](#)
- **Sociedade Civil:** A sociedade como um todo, incluindo colegas de trabalho, familiares e amigos, desempenha um papel crucial na mudança de atitudes, na promoção da aceitação e na criação de um ambiente mais inclusivo.
- **Meios de Comunicação e Influenciadores:** Influenciam a percepção pública e podem desempenhar um papel importante na promoção da conscientização, desconstrução de estereótipos e na valorização das contribuições das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Ampliando a percepção das partes interessadas

O envolvimento das partes interessadas é essencial para enfrentar os desafios da inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho e para construir um ambiente profissional verdadeiramente inclusivo. Dessa forma, o coletivo Eudaimonia, além de realizar uma análise extensiva de dados, legislações e informações acerca do problema, priorizou ouvir representantes das suas principais partes interessadas por meio de entrevistas.

Foram realizadas 6 entrevistas no período de 01/11/2023 a 06/11/2023, direcionadas para:

- pessoas com deficiência física;
- representante do Estado (auditor-fiscal do trabalho);
- representante de empresa intermediadora de vagas;
- empresa contratante³³;
- um familiar de pessoa com deficiência.

A equipe do Coletivo se dividiu em duplas: um facilitador da entrevista (que tinha o principal papel de fazer as perguntas consultando o roteiro) e um anotador das respostas. Em alguns casos excepcionais de indisponibilidade de

³³ As tentativas de entrevistar representantes de empresas contratantes restaram-se frustradas.

agendas, as entrevistas tiveram que ser conduzidas por apenas um membro do grupo. Todas as entrevistas foram gravadas para viabilizar a análise posterior das informações.

A Figura 12 ilustra os fotográficos de algumas entrevistas:

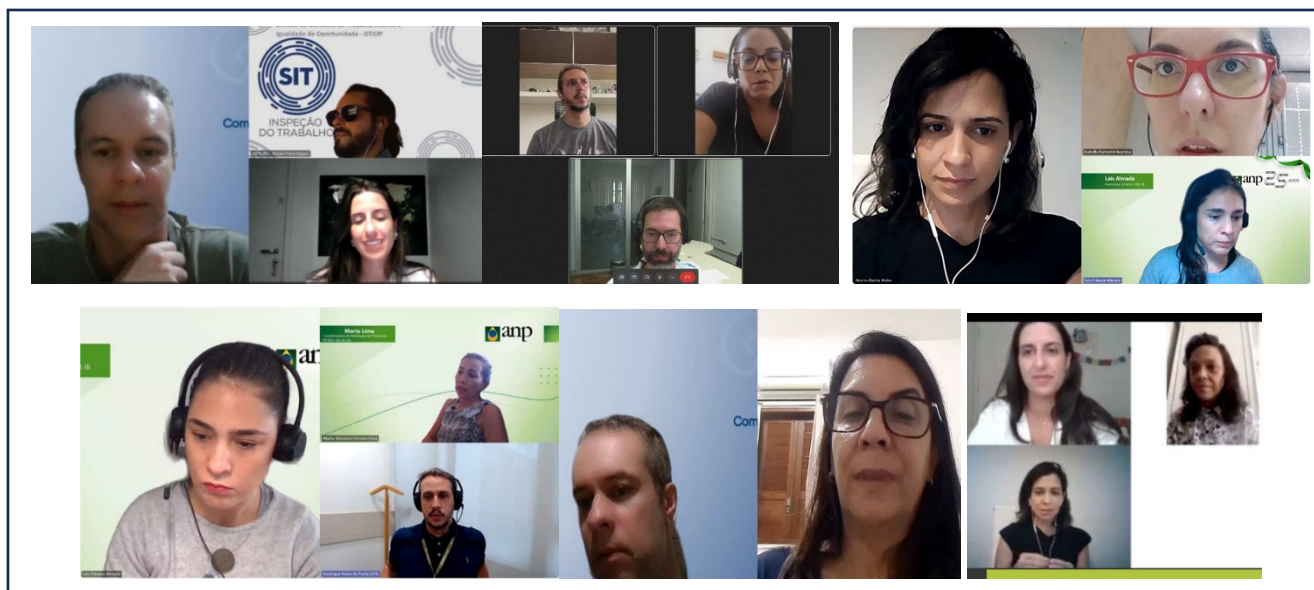



FIGURA 12 – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DAS ENTREVISTAS

Os entrevistados se colocaram bastante receptivos ao convite e demonstram muita vontade de contribuir com a exploração do problema. Apesar do curto espaço de tempo para agendamento e realização das entrevistas, tal etapa de trabalho foi essencial para ampliar o conhecimento da equipe e, especialmente, sensibilizar a todos em relação aos desafios, aos sentimentos e às dores enfrentadas pelos PCDs.

A sensação geral pós entrevista foi de muita emoção com todas as histórias ouvidas, bem como de reconhecimento de que o tema exige uma exploração ainda mais ampla e criteriosa.

O Quadro 4 apresenta breve perfil dos entrevistados:

<i>Entrevistado</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Data</i>	<i>Descrição</i>	<i>Frase de destaque</i>
	Thais Altomar	01/11/2023	Jornalista, palestrante, consultora em projetos de desenvolvimento inclusivo. Pós-graduanda em Inclusão e Direitos da Pessoa com Deficiência.	<i>Nós temos que chutar a porta e dizer estamos entrando. Estamos aqui.</i>

	<p>Rafael Faria Gieger</p>	<p>01/11/203</p>	<p>Coordenador de Fiscalização do Trabalho – Rio Grande do Sul e portador de deficiência</p>	<p><i>Ao fiscalizar uma empresa certa vez, a empresa alegou que uma determinada atividade não poderia ser realizada por uma pessoa cega, em razão da incompatibilidade do cargo e tipo de deficiência. Disse para o responsável: eu sou cego e estou aqui para fiscalizar a sua empresa.</i></p>
	<p>Sylvia dos Santos Nascimento</p>	<p>03/11/2023</p>	<p>CIEE. Pedagoga de formação. Especialização voltada para o terceiro setor. Sempre trabalhou no CIEE voltada para projetos de inclusão - desde 2009</p>	<p><i>Empresas falam muito de diversidade, mas é uma diversidade seletiva.</i></p>
	<p>Juliana Coutinho</p>	<p>03/11/2023</p>	<p>Comunicadora, poliglota, mestre, servidora do Inmetro, escritora e ativista.</p>	<p><i>Nada sobre nós sem nós.</i> <i>O primeiro passo é a escuta, entender quais são as limitações daquela pessoa (...). Os casos são isolados, as situações são diferentes e as necessidades são muito variadas.</i></p>
	<p>Izabella Barbarini Baptista</p>	<p>03/11/2023</p>	<p>Graduada em ciências sociais na USP. Mestrado em ciência política pela USP. Pesquisadora júnior da FGV Energia e registrada na ANP como recepcionista onde executa outras atividades.</p>	<p><i>Com a minha formação acadêmica eu tinha muita esperança de conseguir emprego. Logo mandei currículo para várias empresas da área de energia. Achava que seria mais fácil considerando as quotas. (...) Nenhuma das empresas me chamou para nada (entrevista). Isso me impactou um pouco. Tirou a imagem de que a quota é um facilitador.</i></p>



Marta
Verônica Lima

06/11/2023

Servidora da ANP. Tem uma sobrinha portadora de síndrome de down e contratou uma estagiária PCD (altista)

Sendo uma pessoa que ama uma pessoa com deficiência, a minha sobrinha, o que eu quero é que elas [PCD] sejam independentes.

QUADRO 4 – PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Principais achados das entrevistas

As entrevistas foram estruturadas em 6 tópicos principais:

- caracterização do entrevistado;
- atuação e desempenho das pessoas com deficiência no trabalho;
- informações disponíveis para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- questões estruturais relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- experiências de preconceito e discriminação; e
- expectativas para um futuro melhor.

Os roteiros das entrevistas estão disponíveis no Anexo 1.

As informações levantadas nas entrevistas foram objeto de uma análise de conteúdo com o objetivo de categorizar informações, identificar padrões e tendências nas opiniões, avaliar a diversidade de experiências, a percepção acerca das políticas atuais, bem como obter ideias para o desenho de novas soluções.

A seguir serão apresentados os temas de destaque levantados nas entrevistas:

Invisibilidade das pessoas com deficiência física

A invisibilidade das pessoas com deficiência na sociedade é um problema complexo e multifacetado que permeia diversas esferas da vida cotidiana. Frequentemente, essas pessoas enfrentam barreiras físicas, sociais e comunicativas que as excluem e as tornam invisíveis aos olhos da sociedade em geral. A falta de acessibilidade em espaços públicos, transporte, empregos e na mídia contribui para a marginalização desses indivíduos, limitando suas oportunidades de participação plena na sociedade. Nas falas dos entrevistados, expostas na figura a seguir, foi possível materializar a questão.

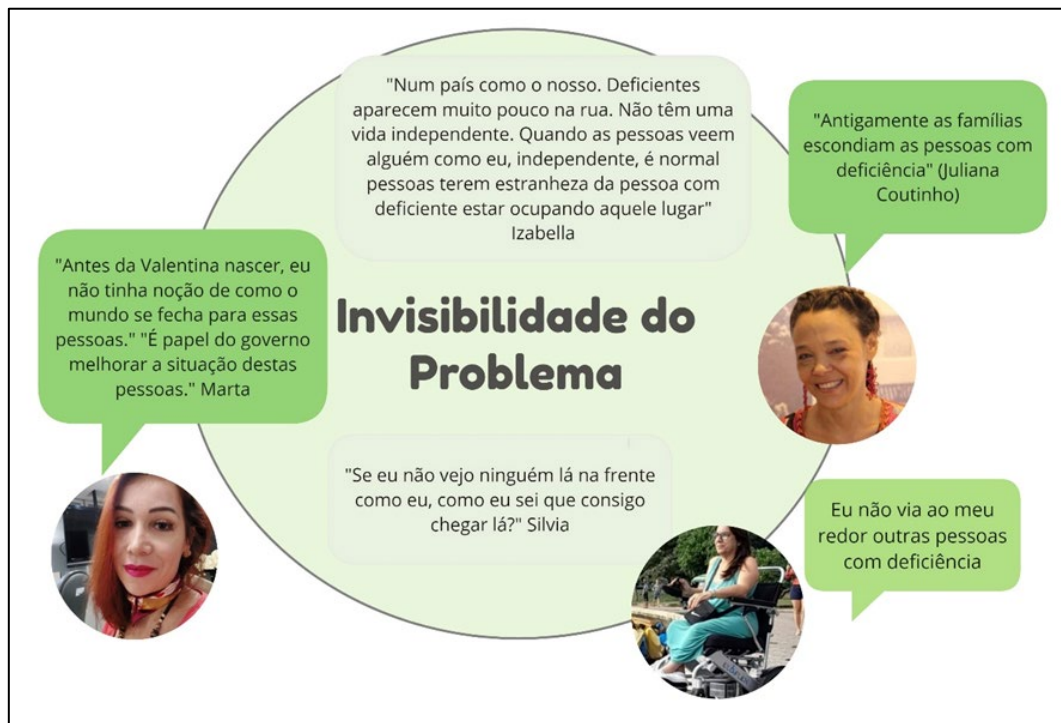


FIGURA 13 – MAPA DE INSIGHTS INVISIBILIDADE DO PROBLEMA

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Diversidade das pessoas com deficiência

O desafio de identificar a diversidade de deficiências nas pessoas está intrinsecamente ligado à elaboração de políticas públicas eficazes e abrangentes. A variedade de deficiências, sejam elas físicas, sensoriais, intelectuais ou outras, demanda uma compreensão holística das necessidades individuais. Identificar e reconhecer as diferentes formas de deficiência é crucial para desenvolver políticas que possam endereçar de maneira específica os obstáculos enfrentados por cada grupo. A partir das falas dos entrevistados foi possível refletir que não existe uma única jornada percorrida pelas pessoas com deficiência. Desde a origem da deficiência, cada pessoa tem uma história e, conseqüentemente, desafios e necessidades individualizados. O desenho de políticas públicas adequadas requer, portanto, uma abordagem inclusiva, participativa e sensível às nuances de cada situação, buscando garantir que nenhum grupo seja deixado de lado.

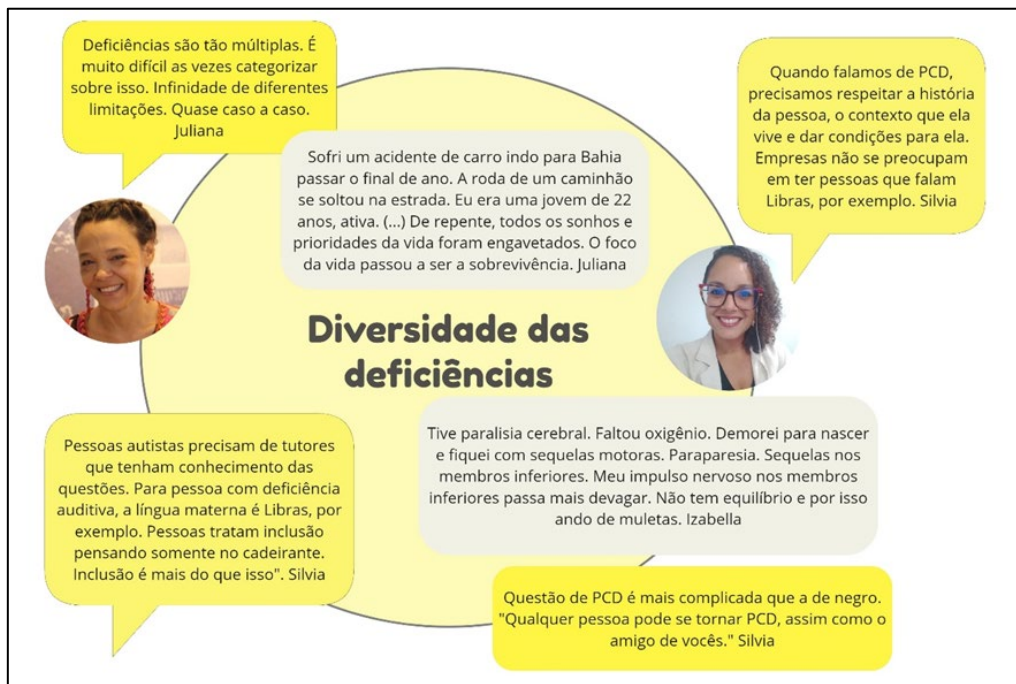


FIGURA 14 – MAPA DE INSIGHTS DIVERSIDADE DAS DEFICIÊNCIAS

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Desafios para ingresso no Mercado de trabalho

A jornada para o ingresso no mercado de trabalho para uma pessoa com deficiência muitas vezes é caracterizada por desafios únicos que vão além das etapas convencionais. As falas destacadas a seguir demonstram um pouco da percepção dos entrevistados sobre o assunto.



FIGURA 15 – MAPA DE INSIGHTS INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Entre os principais desafios extraídos das falas dos entrevistados destacam-se:

O desafio da educação - Pessoas com deficiência possuem um maior desafio para ter acesso à educação. A partir das entrevistas, ao mesmo tempo que se percebe a importância da educação para inserção de PCD no mercado de trabalho, demonstra-se que uma maior escolaridade não é garantia de contratação e, especialmente, de inserção em vagas de trabalho coerentes com o nível de escolaridade da pessoa com deficiência.

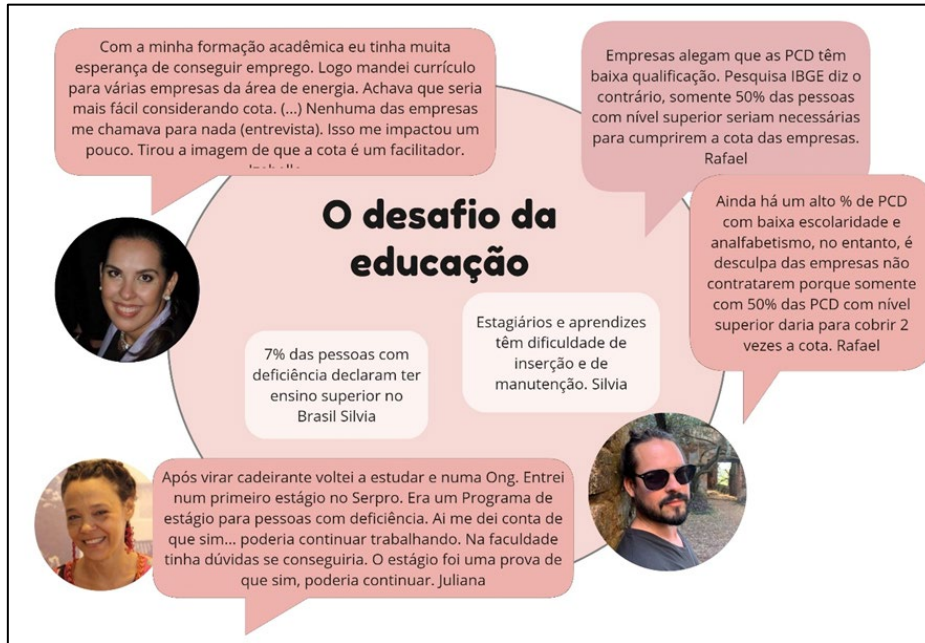


FIGURA 16 – MAPA DE INSIGHTS O DESAFIO DA EDUCAÇÃO
 FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

O desafio do preconceito – O desafio do preconceito representa uma barreira substancial para a inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. Muitas vezes, estereótipos arraigados e atitudes discriminatórias permeiam o ambiente profissional, resultando na subvalorização das habilidades e competências desses profissionais. O preconceito pode se manifestar tanto de maneira explícita, refletida em decisões de contratação desfavoráveis, quanto de maneira sutil, por meio de expectativas limitadas em relação ao desempenho desses indivíduos. Essa discriminação, além de impactar negativamente a autoestima e a motivação das pessoas com deficiência física, cria uma lacuna significativa na representatividade e diversidade no mercado de trabalho.



FIGURA 17 – MAPA DE INSIGHTS O DESAFIO DO PRECONCEITO
FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

O desafio da acessibilidade - O desafio da acessibilidade representa uma barreira significativa para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A falta de acessibilidade prejudica não apenas a mobilidade, mas também o acesso a informações e comunicação, limitando as oportunidades de contribuição e crescimento profissional. A ausência de transporte acessível é um obstáculo adicional bastante destacado na fala dos entrevistados.

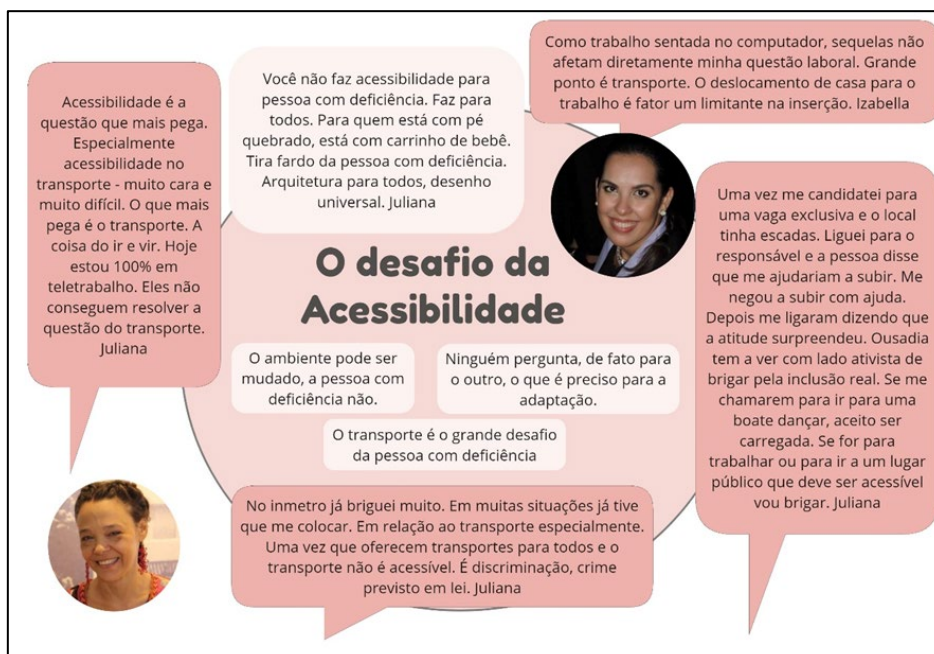


FIGURA 18 – MAPA DE INSIGHTS O DESAFIO DA ACESSIBILIDADE
FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Avaliação das políticas existentes e propostas de soluções

As iniciativas e políticas existentes para a inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho demonstram um passo positivo em direção à construção de uma sociedade mais inclusiva. Programas de quotas e incentivos fiscais para empresas que empregam pessoas com deficiência têm sido implementados em muitos países, visando criar oportunidades equitativas. Na fala dos entrevistados, pode-se perceber que a eficácia dessas políticas, muitas vezes, é desafiada por uma falta de fiscalização rigorosa e pela necessidade de uma abordagem mais abrangente.



FIGURA 19 – POLÍTICAS EXISTENTES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Por fim, enumeram-se abaixo uma série de ideias e reflexões acerca de possíveis soluções para o problema em discussão levantadas no contexto das entrevistas.

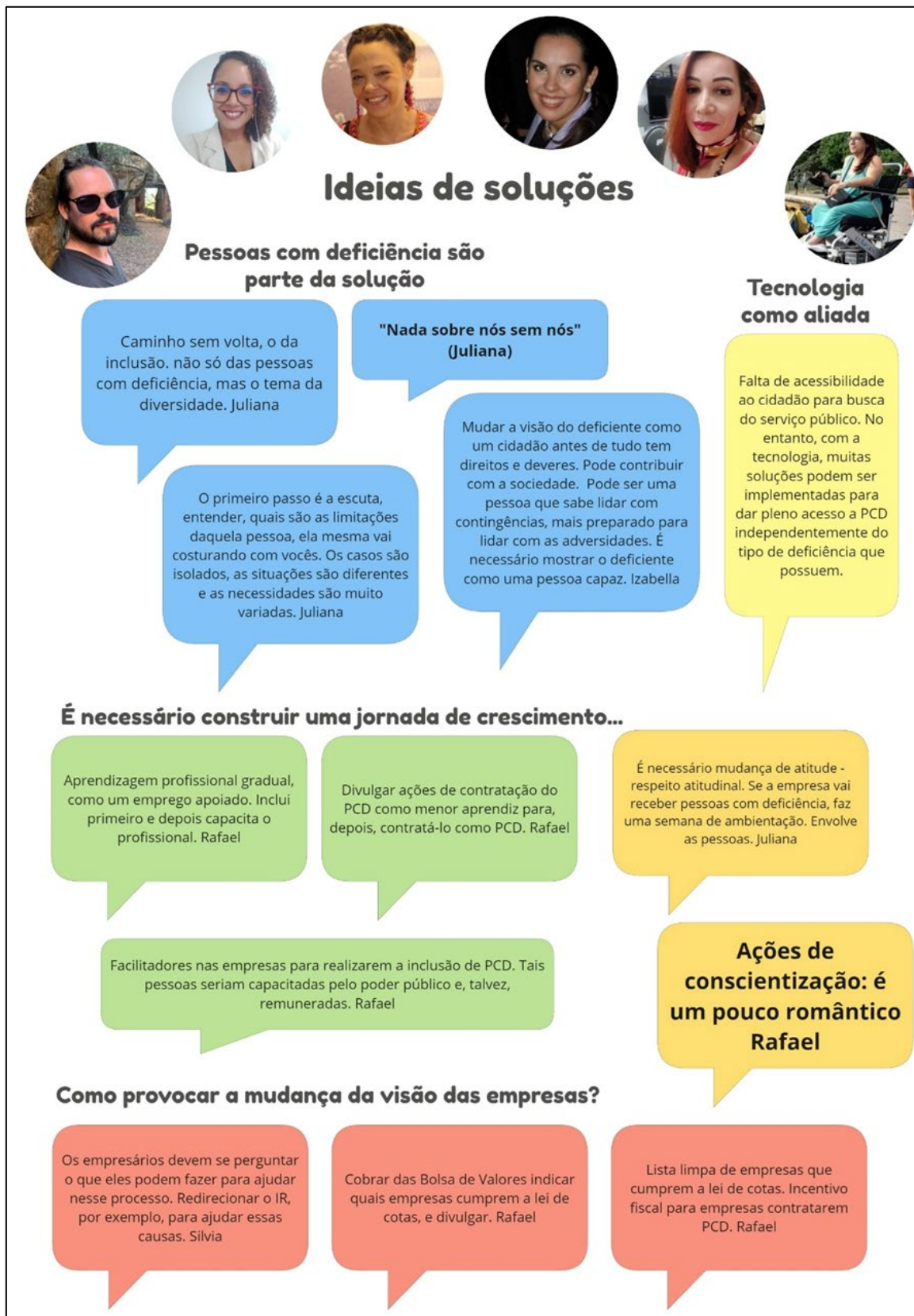


FIGURA 20 – MAPA DE INSIGHTS IDEIAS DE SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

O que já foi feito nesse contexto?

Sabemos que existem diversas organizações estaduais, municipais e do terceiro setor que promovem ações em favor de PCD, todavia, buscou-se um maior foco nas iniciativas do executivo federal.

Nesse sentido, vale destacar a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD), vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. De acordo com seu [site](#), apresenta a seguinte missão:

A SNDPD tem a missão de promover os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência que residem no Brasil. Para cumprir essa missão, a Secretaria se empenha em conceber, propor e coordenar políticas públicas de promoção e defesa de direitos humanos e de enfrentamento ao capacitismo – termo que se refere ao preconceito e à discriminação deliberada ou acidental que pessoas com deficiência sofrem diariamente em suas vidas.

Além disso, de acordo com o Decreto nº 11.341/2023, essa Secretaria apresenta as seguintes competências:

Art. 25. À Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência compete:

- I - assistir o Ministro de Estado nas questões relativas às políticas destinadas às pessoas com deficiência;*
- II - coordenar os assuntos, as ações governamentais e as medidas referentes à pessoa com deficiência;*
- III - coordenar ações de prevenção e eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência e propiciar sua inclusão plena à sociedade;*
- IV - coordenar, orientar e acompanhar as medidas de promoção, garantia e defesa dos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, mediante o desenvolvimento de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência;*
- V - estimular a inclusão da proteção e da defesa dos direitos da pessoa com deficiência nas políticas públicas;*
- VI - coordenar e supervisionar o Programa Nacional de Acessibilidade e o Programa de Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, e propor medidas para sua implantação e seu desenvolvimento;*
- VII - desenvolver articulações com órgãos governamentais, não governamentais e com as associações representativas de pessoas com deficiência para a implementação da política de promoção e defesa dos direitos da pessoa com deficiência;*
- VIII - fomentar a adoção de medidas para a proteção da integridade física e mental da pessoa com deficiência;*
- IX - coordenar as ações de prevenção e de enfrentamento de todas as formas de exploração, violência e abuso de pessoas com deficiência;*
- X - coordenar ações e políticas para pessoas com transtorno do espectro autista;*
- XI - fomentar a implantação de desenho universal e tecnologia assistiva requeridas pelas pessoas com deficiência na pesquisa e no desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações;*
- XII - apoiar e estimular a formação, a atuação e a articulação da rede de Conselhos de Direitos das Pessoas com Deficiência;*
- XIII - propor e incentivar a realização de campanhas de conscientização pública, com vistas ao respeito pela autonomia, equiparação de oportunidades e inclusão social da pessoa com deficiência; e*
- XIV - exercer a função de secretaria-executiva do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, e zelar pelo cumprimento de suas deliberações.*

Nesse sentido, a partir de seu [balanço do ciclo de gestão 2019-2022](#), observa-se que a supracitada Secretaria desenvolveu uma séria de iniciativas, tendo investido cerca de 30 milhões de reais nessas iniciativas. A Figura 21 foi extraída do próprio documento e nos ajuda a entender melhor essas entregas:

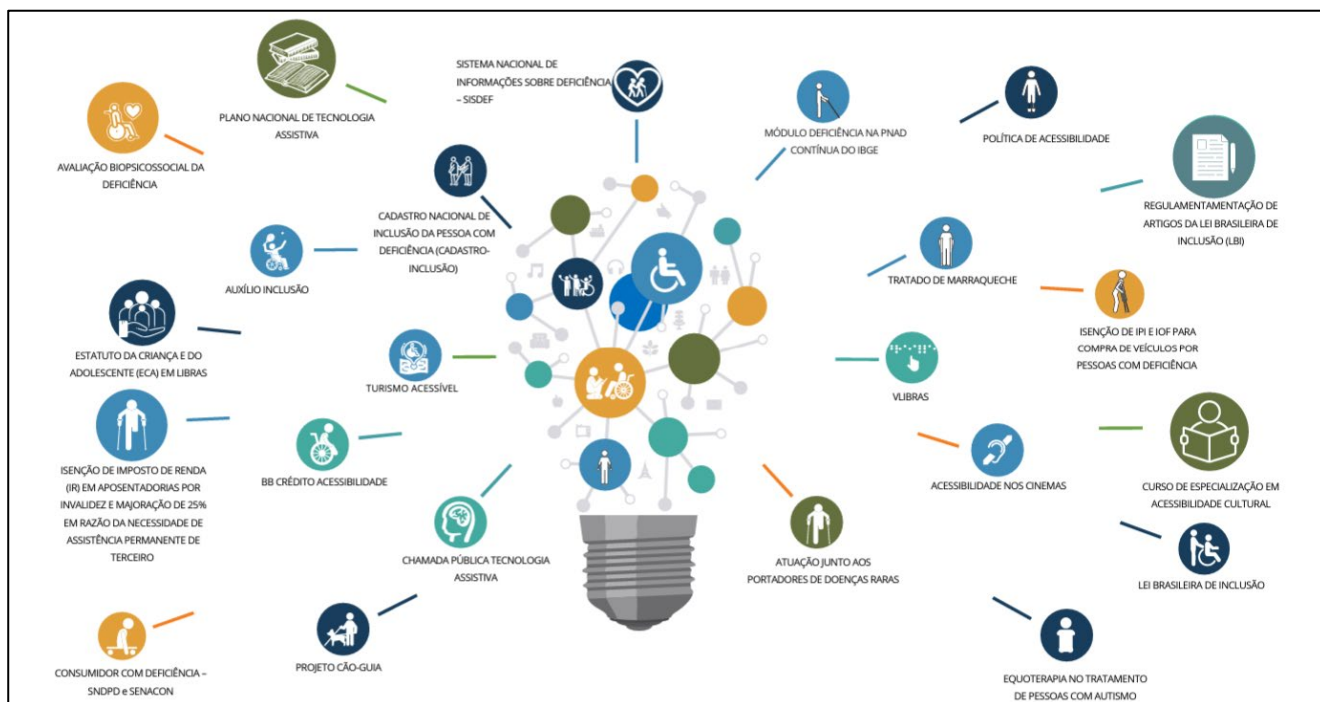


FIGURA 21 – PRINCIPAIS ENTREGAS DA SNDPD (2019-2022)

FONTE: BALANÇO SINDP 2019-2022.

A seguir, serão detalhadas as entregas relacionadas a produtos entregues à sociedade, diretamente por esta Secretaria:

Cadastro Inclusão da Pessoa com Deficiência



O Cadastro Inclusão representa um registro público eletrônico destinado a compilar informações essenciais sobre pessoas com deficiência, cuja caracterização é realizada por meio da Avaliação Biopsicossocial. Este cadastro abrange não apenas dados individuais, mas também identifica as barreiras que impedem o pleno exercício de seus direitos, consolidando-se como uma referência nesse contexto. Além disso, busca a integração de diversas bases de dados, incluindo informações de políticas públicas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência, dados de censos nacionais e resultados de pesquisas realizadas no país.

Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência



Com o intuito de promover transparência e responsabilidade, foi investido cerca de R\$ 1,4 milhão na criação do Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência ([SISDEF](#)). Essa plataforma possibilita o acompanhamento de indicadores das políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência, sendo a primeira a centralizar e divulgar publicamente dados relevantes sobre esse grupo específico. Através do SISDEF, os indicadores são disponibilizados para monitorar as condições de vida, bem-estar e direitos humanos da população com deficiência,

orientando ações sociais, estratégias políticas e promovendo a participação da sociedade.

Outras ações governamentais e direitos instituídos por lei visam assistir as pessoas com deficiência e garantir a dignidade e o acesso à cidadania dessas pessoas. A seguir, destacamos:

Auxílio Inclusão

O auxílio inclusão é um benefício da Assistência Social que tem por objetivo estimular e apoiar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Está previsto no artigo 94 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e, em 2021, teve sua regulamentação com a Lei nº 14.176, de 22 de junho de 2021³⁴.

Reabilitação Profissional

A habilitação e reabilitação profissional, estabelecida pela Lei nº 8.213/1991 e pelo Decreto nº 3.048/1999, é uma assistência obrigatória para beneficiários incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, bem como para pessoas com deficiência. Essa iniciativa visa proporcionar meios para o reingresso no mercado de trabalho, independentemente de carência. O processo é conduzido pelo INSS e abrange assistência educativa e de adaptação profissional, buscando integrar os beneficiários de volta à atividade laboral³⁵.

Benefício de Prestação Continuada (BPC)

O Benefício de Prestação Continuada (BPC), conforme a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), assegura um salário-mínimo mensal a idosos com 65 anos ou mais e a pessoas com deficiência, desde que esta última tenha impedimentos de longo prazo (mínimo de 2 anos) que a impossibilitem de participar plenamente na sociedade em igualdade de condições com os demais³⁶.

Novo Viver sem Limite

Colaboração de diversos órgãos do Poder Executivo (no vídeo promocional mencionam que são 30).

4 eixos de atuação:

- Gestão inclusiva e participativa
 - qualificar a participação social de forma inclusiva em conselhos, conferências e desenvolvimento de estratégias
 - formação de conselheiros de direitos das pessoas com deficiência e de novas lideranças desse segmento
 - monitoramento de políticas afirmativas e atualização de normativas relacionadas ao tema
- Enfretamento à violência e ao capacitismo
 - difusão dos meios de denúncia e acesso ao Poder Judiciário para proteção e reparação às violações e aos preconceitos sofridos pelas pessoas com deficiência
 - campanhas anticapacitistas
 - conteúdos referentes à deficiência pela perspectiva dos direitos humanos nos currículos e nos sistemas educacionais em todos os níveis
 - ações conjuntas com outras pastas do governo para acolhimento às vítimas de violência
 - preservação e difusão da memória, além de uma política de reparação à violência estatal que provoca deficiência ou violenta pessoas com deficiência
- Acessibilidade e tecnologia assistiva
 - acessibilidade e tecnologia assistiva

³⁴ INSS. [Auxílio-inclusão à pessoa com deficiência](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

³⁵ INSS. [Reabilitação Profissional](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

³⁶ MDS. [Benefício de Prestação Continuada](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

- políticas para desenvolver a acessibilidade na TV aberta
- tecnologias assistivas no meio rural
- formação de profissionais da área de reabilitação, mobilidade urbana
- fortalecimento da Rede Nacional de Centros de Referência em Tecnologia Assistiva.
- Promoção dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais
 - políticas de enfrentamento e combate à fome e à insegurança alimentar
 - ações de incentivo à equiparação salarial, promoção de empregabilidade e geração de renda.
 - medidas para ampliar e aperfeiçoar o acesso à saúde e à educação inclusiva também
 - educação da vulnerabilidade de pessoas com deficiência em meio às questões de meio ambiente
 - Política Cultural Anticapacitista e de Acessibilidade Cultural - junto à Política Nacional de Cuidados
 - iniciativas de turismo acessível e acesso ao esporte e ao lazer.

Ações existentes de outros atores

Estratégias de promoção de ações e serviços de reabilitação do Ministério da Saúde

O Ministério da Saúde (MS) prioriza a ampliação e aprimoramento da Triagem Auditiva Neonatal (TAN) no Brasil. Nesse contexto, o MS investe em estratégias para expandir e aprimorar a oferta de ações e serviços voltados à identificação precoce de deficiências, além de promover habilitação e reabilitação. Essas iniciativas visam proporcionar uma melhor qualidade de vida e favorecer a inclusão social das pessoas com deficiência. Para alcançar esse objetivo, o MS tem implementado ações de financiamento destinadas à aquisição de equipamentos para maternidades em todo o país, visando a realização eficiente dos exames de TAN. Essa abordagem busca aprimorar e implementar Redes de Atenção à Saúde em diferentes regiões do país³⁷.

Serviços de transporte adaptado




Dentre as dificuldades enfrentadas pelos portadores de deficiência física destacou-se a dificuldade de locomoção para o local de trabalho. O grupo identificou alguns serviços fornecidos no âmbito municipal/local que facilitam ou viabilizam o deslocamento de pessoas com deficiência. Neste sentido, destacamos os serviços para o transporte regular de passageiros, com rotas agendadas mensalmente. No caso do [Atende+](#), oferecido pela Prefeitura da cidade de São Paulo, o serviço funciona seis vezes na semana, já no caso do [DF Acessível](#), cinco vezes na semana. Para ser beneficiário do Atende, é necessário laudo médico e dependendo da deficiência, há direito a um acompanhante. Interessante notar que a adoção de trabalho remoto exclusivo foi apontada por mais de um entrevistado como um elemento que mantém a pessoa com deficiência isolada socialmente, reforçando o estereótipo da exclusão.

Indo além deste tipo de serviço oferecido, o grupo realizou um benchmarking internacional, identificando o serviço de transporte de pessoas com deficiência da cidade de Viena, na Áustria, em alemão *Fahrtendienst*, serviço de transporte. No caso, além do serviço porta a porta como os supramencionados, o transporte é realizado por duas pessoas, motorista e ajudante (ou co-motorista, em tradução literal). Este desenho permite atendimento individualizado e maior autonomia da pessoa com deficiência e de sua família. Em linha gerais, o assistente recebe uma ficha da pessoa com deficiência com orientações sobre: (i) a deficiência, (ii) se tem autorização para andar sozinho ou se, por exemplo, deve ser acompanhado desde a sala de aula onde estava sob a supervisão do professor, até a porta da casa onde deverá haver uma pessoa responsável para recebê-lo, (iii) comportamento (p. ex.: se é desaconselhável que a pessoa viaje ao lado do motorista no veículo), dentre outros. O serviço atende crianças e adultos. O serviço se utiliza de um

³⁷ MS. [Estratégias de promoção de ações e serviços de reabilitação do Ministério da Saúde](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

aplicativo que indica ao motorista o próximo destino e cinco minutos antes da chegada no local indica ao motorista o número de telefone do responsável, que é ser avisado da chegada do transporte. Por meio deste aplicativo são traçadas também as rotas diárias casa-escola/oficina e escola/oficina-casa que são informadas ao motorista de cada veículo. A dependência das famílias, é um fator limitante tanto para a pessoa com deficiência, quanto para os familiares. A redução do grau de dependência traz, portanto, grandes benefícios³⁸.

Plataformas de busca de emprego especializadas e Feiras de Emprego



BANCO ESPECIAL - PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Tanto o Poder Público, quanto a iniciativa privada, possuem páginas na internet com o objetivo de conectar candidatos às vagas exclusivas para pessoas com deficiência. São exemplos os websites [Vagas](#) e [IncluiPcD](#). No nível governamental, as Prefeituras, a exemplo do Município de Juiz de Fora³⁹, possuem cadastros específicos para deficientes.

Em São Paulo, o governo estadual lançou o programa [Meu Emprego - Trabalho Inclusivo](#), que encaminha pessoas com deficiência para vaga de empregos. O programa promove, ainda:

- qualificação profissional e empreendedora, análise do perfil profissional;
- perfil da funcionalidade e laudo médico;
- encaminhamento para vagas de emprego;
- apoio às empresas.

Na mesma linha, a Prefeitura da Cidade de São Paulo lançou o [Contrata SP – Pessoa com Deficiência](#), um mutirão de empregabilidade para pessoas com deficiência promovido pelo Centro de Apoio ao Trabalho e Empreendedorismo. O Centro mantém banco de talentos do Cate para cadastro de candidatos com ou sem deficiência.

Prêmios e Reconhecimentos



O [Prêmio Inclusão e Diversidade for business](#) tem como objetivo Premiar empresas pelas boas práticas na promoção da Inclusão e Diversidade no ambiente corporativo e é uma iniciativa do Grupo Sinos.

O [Prêmio Brasil Mais Inclusão](#), promovido pela Câmara dos Deputados é uma homenagem anual a empresas, entes federados (União, Estados e Municípios), entidades (ONGs, OSCIPs) ou personalidades que tenham realizado ações em prol da inclusão de pessoas com deficiência ou sejam, elas próprias, exemplos de vida e superação.

O [Prêmio de Acessibilidade](#) promovido pela SNPDP, possui dentre as suas categorias a Empregabilidade. O prêmio destina-se a empresas privadas, órgãos e entidades da Administração Pública, organizações da sociedade civil e pessoas físicas⁴⁰. Esse Prêmio foi instituído pelo [Decreto nº 10.559/2020](#), seu último edital foi em 2022 [[Edital nº 3/2022](#)].

³⁸ Dados obtidos por meio de entrevista com o brasileiro Olavo Palazzo Almada, que trabalha como co-motorista na cidade de Viena.

³⁹ Prefeitura de Juiz de Fora. [Vagou JF](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

⁴⁰ Verificou-se que a lista dos vencedores da última edição não se encontra disponível, pois o link está indisponível.

Entre todas as ações apresentadas, os prêmios e selos são as ações mais próximas ao trabalho apresentado. No Quadro 5, listamos algumas oportunidades de melhoria dos prêmios apresentados.

PONTO	PROBLEMA
Pessoas Físicas e Jurídicas disputam as mesmas categorias	Dificuldade de definição de Critérios
Critérios subjetivos	Dificuldade na premiação justa
Pouco alcance na divulgação dos Prêmios e Resultados	Falta de interesse de grandes empresas

QUADRO 5 – OPORTUNIDADES DE MELHORIA NOS PRÊMIOS JÁ EXISTENTES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Árvore de problemas

A partir das **entrevistas e de dados secundários levantados em fontes oficiais**, elaboramos a árvore de problemas, ilustrada na Figura 22, contendo as **causas** e possíveis **efeitos** a partir do problema.



FIGURA 22 – ARVORE DE PROBLEMAS – EFEITOS

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

PROBLEMA

Pessoas com deficiência possuem baixa inserção no mercado de trabalho em relação ao restante da população, o que prejudica a sua participação plena e efetiva na sociedade.

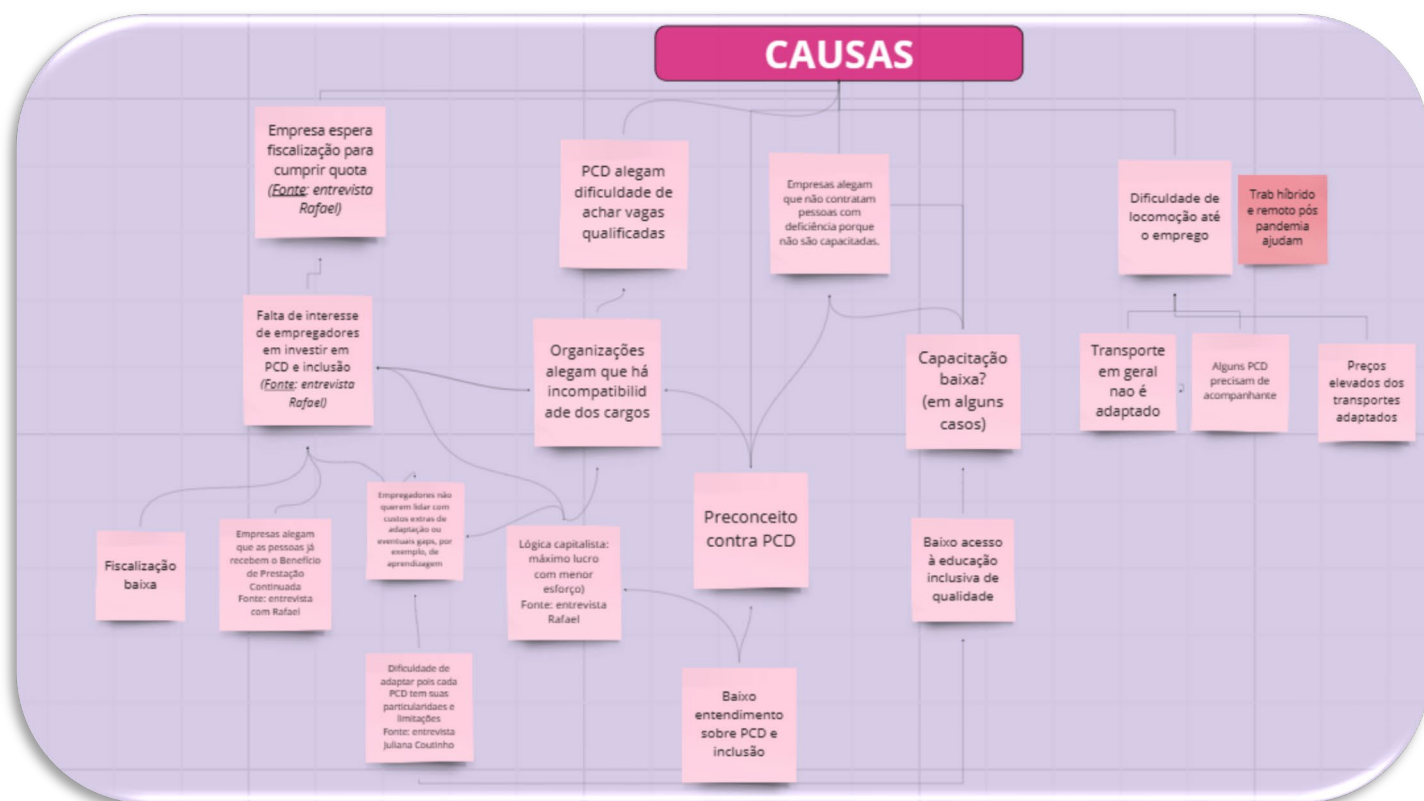


FIGURA 23 – ÁRVORE DE PROBLEMAS - CAUSAS
 FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Descrição das causas

Para entender melhor o problema e avançar nas soluções, conhecer as causas é fundamental. Assim a solução que vier a ser proposta deve impactar nas causas de forma a conseguir de fato transformar a realidade que origina o problema.

Como metodologia utilizada para levantarmos as causas, fizemos *brainstorming* para correlacionar causas com suas subcausas e causas raízes utilizando a metodologia dos 5 Por quês.

Nesse sentido, ao identificarmos as causas que apareceram nas entrevistas, tomamos o cuidado de também associar ou buscar outros dados oficiais que pudessem corroborar aquelas percepções. Afinal, as percepções dos entrevistados podem não ser representativas da média da população com deficiência, especialmente considerando que a quantidade de entrevistas foi muito pequena. Assim, não possível extrapolar os dados para chegar a conclusões estatisticamente significativas. Por isso, a confirmação com dados secundários é tão importante.

A seguir uma breve descrição das causas e causas raízes:

Empresa espera fiscalização para cumprir quota

Essa informação foi coletada em entrevista pelo auditor-fiscal do trabalho. Conforme seu relato, a maioria das empresas que devem cumprir a Lei de Quotas optam por não preencher as vagas, mesmo sabendo que estão sujeitas à fiscalização e eventuais multas.

Como **causas anteriores a essa** temos:

- **Falta de interesse de empregadores em investir em PCD e inclusão**
 - Conforme entrevista do auditor-fiscal do trabalho.
- O que seria devido a:
 - **Lógica capitalista: máximo lucro com menor esforço**
 - Conforme entrevista do auditor-fiscal do trabalho.
 - Conforme a literatura pesquisada, as pessoas com deficiência sempre foram vistas como mais lentas ou demoradas.
 - **Baixa fiscalização**
 - Pelo relato do auditor fiscal do trabalho entrevistado, pode-se levar anos até que uma empresa seja fiscalizada, conforme as prioridades do planejamento de fiscalização do MTE.
 - **Empresas alegam que as pessoas já recebem o Benefício de Prestação Continuada**
 - Conforme entrevista do auditor-fiscal do trabalho.
 - Essa alegação parece uma visão distorcida das empresas e mais um pretexto para não cumprir a Lei de Cotas.
 - **Empregadores não querem lidar com custos extras de adaptação ou eventuais *gaps*, por exemplo, de aprendizagem**
 - Pela mesma lógica do máximo de lucro capitalista, as empresas querem ter o menor custo possível e as adaptações demandam tempo e dinheiro.
 - Uma outra causa que piora esse aspecto é:
 - **Dificuldade de implementar adaptações no ambiente de trabalho, pois cada PCD tem suas particularidades e limitações**
 - Diversos entrevistados comentaram sobre as particularidades de cada pessoa com deficiência e de que algumas adaptações precisam ser personalíssimas.

Pessoas com Deficiência alegam dificuldade de achar vagas qualificadas

Esse relato foi dado por algum dos entrevistados, mas não foi consenso entre todos os entrevistados com deficiência. Ainda assim, os dados oficiais reforçam que com a mesma escolaridade, o percentual de pessoas com deficiência desocupadas é maior do que com as pessoas sem deficiência.

Como **causas anteriores a essa** temos:

- **Organizações alegam que há incompatibilidade dos cargos**
 - Informação prestada pelo auditor fiscal do trabalho entrevistado.
 - Algumas empresas não querem investir na adaptação de seus processos de trabalho e por isso preferem alegar que precisam de plenas habilidades para o cargo.
- **Discriminação contra pessoas com deficiência**
 - Todas as pessoas com deficiência entrevistadas relataram já ter sofrido algum episódio de discriminação no ambiente de trabalho, inclusive em processos seletivos de busca de empregos.
- **Baixo entendimento sobre PCD e inclusão**
 - Muitas pessoas e, portanto, empresas ainda não estão familiarizadas com a realidade dos PCD, os conceitos envolvidos, dados e suas dificuldades, nem da importância da inclusão social e suas vantagens para a sociedade.

- Essa constatação é corroborada pelo fato de que há pouco tempo, ninguém no grupo convivia com essa realidade tão de perto e nos sentimos ignorantes no tema após as entrevistas, inclusive no que se refere às terminologias que devem ser adotadas.
- Geralmente, problemas de preconceito e discriminação passam também por questões de desinformação e falta de empatia ou interesse, por isso essa causa raiz é tão importante.
- Dados oficiais corroboram que as pessoas com deficiência no Brasil proporcionalmente sofrem mais violência do que as pessoas sem deficiência e que as violências psicológicas foram as mais frequentes⁴¹, especificamente:
 - gritos e/ou xingamentos;
 - ofensas, humilhação ou ridicularização na frente de outras pessoas.

Empresas alegam que não contratam pessoas com deficiência porque não são capacitadas

Essa informação veio da entrevista com o auditor-fiscal do trabalho. Contudo, essa alegação é polêmica e por vezes pode ser usada como pretexto para a empresa que quer pedir pleno atendimento das habilidades descritas para a vaga sem incorrer em um esforço mínimo de adaptação. Isso porque os dados demonstram que, ainda com o mesmo nível de escolaridade, as pessoas com deficiência têm maior taxa de desocupação.

Como **causas anteriores** a essa:

- **Capacitação baixa**

- Esse ponto é polêmico já que nem sempre a dificuldade decorre de baixa capacitação. As entrevistas mostraram que as pessoas com deficiência, mesmo qualificadas, têm dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. As dificuldades estão presentes mesmo quando a deficiência ocorre durante ou após a conclusão do ensino superior.
- O acesso ao ensino superior, contudo, não é a realidade de todos os PCD. Os dados oficiais corroboram que o acesso à educação é menor entre as pessoas com deficiência.
- Como **causas raízes**:
 - **Baixo acesso à educação inclusiva de qualidade**
 - Dados da PNAD 2022 ⁴²demonstram que:
 - a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto entre as pessoas sem deficiência essa taxa foi de 4,1%;
 - apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o ensino médio, enquanto 57,3% das pessoas sem deficiência tinham esse nível de instrução;
 - apenas uma em cada quatro pessoas com deficiência concluiu o ensino básico obrigatório;
 - menos de 15% dos jovens de 18 a 24 anos com deficiência cursavam o nível superior;
 - a taxa de escolarização foi menor entre as pessoas com deficiência em todos os grupos etários;
 - a desigualdade é ainda maior quando se acrescenta a questão do atraso escolar.

Dificuldade de locomoção até o emprego

⁴¹ MDHC. Pessoas com Deficiência. [Diagnóstico com base nos dados e informações disponíveis em registros administrativos, pesquisas e sistemas do Governo Federal](#). Acessado em 21 de novembro de 2021.

⁴² IBGE, PNAD 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/copy_of_Relatorio_CGIE_PCD_23.10.2023_FINAL1.pdf. Acesso em 14.11.2023.

Muito embora o trabalho remoto ou teletrabalho híbrido ou integral tenha colaborado para minimizar as dificuldades de locomoção até o emprego, as pessoas com deficiência física entrevistada relataram ser uma das principais dificuldades encontradas em seu dia a dia e que dificultam o trabalho presencial, quando é necessário.

Contudo, uma vez que alguns entrevistados relataram estar em teletrabalho integral, essa não parece ser a principal causa do alto percentual de pessoas com deficiência desocupadas, apesar de ainda ser um obstáculo grande.

Como **causas anteriores** a essa:

- o transporte em geral não é adaptado;
- preços elevados dos transportes adaptados;
- alguns PCD precisam de acompanhante para irem ao trabalho presencial, o que também encarece os custos da empresa.

Por que este problema ainda existe?

Pelas informações do MTE⁴³, fica claro que a Lei de Quotas cumpriu importantes papel na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, não tem sido suficiente e o percentual de ocupação desse público parece ter atingido um *plateau* próximo de 50% de ocupação de vagas reservadas nos últimos anos.

A percepção do MTE⁴⁴ é que **sem fiscalização sistemática** e especializada não há contratação, permanência, ou ascensão profissional de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho. Vale ressaltar também que o valor da multa⁴⁵ não tem funcionado como incentivo suficiente para que as empresas invistam recursos humanos e financeiros nas adaptações físicas e atitudinais necessárias.

A própria **lógica capitalista de maximização de lucros e minimização dos custos** acaba dificultando iniciativas de adaptação do ambiente de trabalho e reforçando a discriminação contra pessoas com deficiência, percebidas como lentas ou não tão eficientes.

De acordo com Perlin (2016)⁴⁶, “Segundo França, Pagliuca e Baptista (2008), o sistema de ideias capitalista é um dos grandes responsáveis por confundir o conceito de deficiência com o de incapacidade, o que coloca a pessoa com deficiência como uma pessoa em desvantagem, favorecendo a desigualdade”.

Ao analisar as possíveis causas do problema, concluímos que uma das causas mais críticas é a **falta de informação e sensibilização das organizações e da sociedade acerca da importância do tema**, o que gera:

- **desinteresse das empresas** de cumprir a quota de pessoas com deficiência, bem como outras ações inclusivas e de adaptação do ambiente de trabalho;
- **desinteresse da sociedade** em cobrar ações mais inclusivas;
- **discriminação**.

⁴³ Página eletrônica oficial do MTE aqui: [Inclusão de Pessoa com Deficiência — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](http://www.gov.br). Acesso em 14/11/2023

⁴⁴ Página eletrônica oficial do MTE aqui: [Inclusão de Pessoa com Deficiência — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](http://www.gov.br). Acesso em 14/11/2023

⁴⁵ [Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023](#). Acessado em 21 de novembro de 2023.

⁴⁶ Perlin, Ana Paula & Gomes, Clandia & Kneipp, Jordana & Frizzo, Kamila & Rosa, Luciana. (2016). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. *Desenvolvimento em Questão*. 14. 214. 10.21527/2237-6453.2016.34.214-236. Disponível em: [PDF\) Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net). Acesso em 14/11/2023

Conforme informação do MTE⁴⁷, sua inspeção assumiu, nos últimos anos, um papel mais amplo no fomento à empregabilidade das pessoas com deficiência, como a negociação e sensibilização dos empregadores. Contudo, essa iniciativa por si só não foi suficiente para minimizar a causa da desinformação e falta de conscientização da sociedade e empresas em geral sobre o tema.

A literatura reforça a importância da disseminação da informação. De acordo com Perlin (2016)⁴⁸, “Albagli (2006) afirma que os processos e as estratégias de desenvolvimento e de inclusão social se encontram indissociáveis das dinâmicas e das políticas de informação, de conhecimento, de aprendizado e de inovação”.

Ademais, informações do MTE⁴⁹ são de que os empregadores, na maioria das vezes, buscam inicialmente justificar a impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência, seja por desconhecimento ou por preconceito.

Isso também demanda:

- constante aprimoramento da inspeção do trabalho;
- articulação em rede com os órgãos governamentais, com a sociedade civil organizada e com as associações para a defesa dos direitos das pessoas com deficiência, um arranjo complexo.

Ademais **mudanças de comportamento são complexas e demoradas**. Isso vale para a sociedade, setor público e empresas, todos envolvidos na inclusão dos PCD.

As pessoas portadoras de deficiência ainda ocupam poucos espaços na sociedade e no mercado de trabalho. Tal fato gera desconhecimento sobre as suas reais possibilidades e limitações, bem como leva as pessoas a subestimarem o potencial dessas pessoas. A própria nomenclatura por vezes adotadas, pessoa deficiente – em contraposição à pessoa com deficiência, gera um viés negativo para a sociedade.

Nesse contexto, **como fazer com que as empresas mudem de comportamento e tenham interesse genuíno em preencher as vagas reservadas?**

⁴⁷ Página eletrônica oficial do MTE aqui: [Inclusão de Pessoa com Deficiência — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](http://www.gov.br). Acesso em 14/11/2023.

⁴⁸ Perlin, Ana Paula & Gomes, Clandia & Kneipp, Jordana & Frizzo, Kamila & Rosa, Luciana. (2016). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. *Desenvolvimento em Questão*. 14. 214. 10.21527/2237-6453.2016.34.214-236. Disponível em: [\(PDF\) Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net). Acesso em 14/11/2023.

⁴⁹ Página eletrônica oficial do MTE aqui: [Inclusão de Pessoa com Deficiência — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](http://www.gov.br). Acesso em 14/11/2023.

IDEANDO E PENSANDO EM SOLUÇÕES



7. IDEANDO E PENSANDO EM SOLUÇÕES

Um lema das pessoas com deficiência embasou nossa busca por possíveis soluções:

“Nada sobre nós, sem nós.”

Por que não escutar o que elas próprias têm a dizer primeiro, quem vive o problema na pele ou o estuda há anos? Portanto as soluções elencadas nesta seção surgiram da escuta nas entrevistas, assim como combinação das ideias a partir de *brainwriting* do grupo utilizando a ferramenta Miro.

Soluções

A partir das entrevistas realizadas, literaturas consultadas e das causas identificadas para a baixa inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algumas soluções foram aventadas. Esta seção descreve tais soluções.

Conscientizar a sociedade em geral sobre PCD – Letramento e engajamento

Diversas medidas podem ser tomadas no sentido de alterar a percepção da sociedade sobre as pessoas com deficiência e da sua inserção no mercado de trabalho.

A primeira, de forma geral, é conscientizar sobre a motivação da pessoa com deficiência para se inserir no mercado de trabalho, que é possuir a sua autonomia financeira e desempenhar uma atividade produtiva para a sociedade. Assim, uma das soluções aventadas pelo grupo seria a realização de campanhas para as empresas e a sociedade sobre capacidade produtiva do portador de deficiência.

Tais campanhas pode ajudar a desconstituir barreiras de entrada artificialmente criadas ou simplesmente adotadas como pretexto para impedir a ocupação da posição por PCD. De forma exemplificativa, ainda que um engenheiro precise deslocar-se para o local de uma obra, nem toda a equipe de engenheiros precisa desenvolver esta atividade. Sendo assim, uma divisão de tarefas atenta à necessidade de adaptação da empresa para empregar pessoas com deficiência pode ser suficiente para aumentar a inserção de PCDs no mercado de trabalho.

De forma geral vislumbrou-se ainda gerar guias e manuais para que a sociedade possa conhecer melhor sobre cada tipo de deficiência. Considerando iniciativas já existentes, verificou-se também ser de suma importância a ampla divulgação destes documentos.

Finalmente, o engajamento da sociedade, cobrando publicamente às empresas o cumprimento da lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência, com a utilização de redes sociais, poderia gerar reflexos nas contratações pelas empresas. A figura abaixo ilustra as ideias iniciais do grupo:

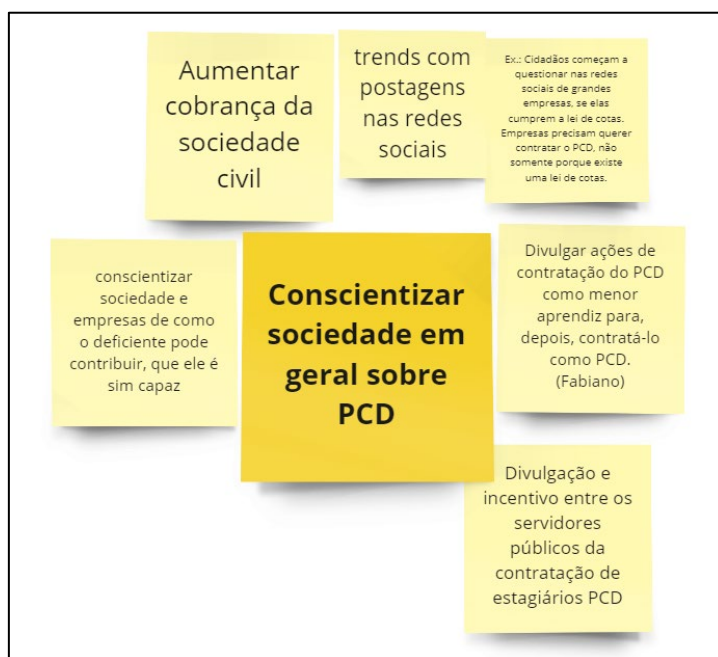


FIGURA 24 – CLUSTER 1 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Divulgar boas práticas de inclusão e adaptação das empresas

O compartilhamento de casos de sucesso pode servir de estímulo para que outras organizações também venham a promover as mudanças necessárias para integrar as pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários. Tais casos poderiam ser sistematizados em um Guia de Boas Práticas a ser divulgado pelo Poder Público.

Na mesma linha, a criação de um programa de treinamento para contratar e receber pessoas com deficiência pelo Sistema S (SENAI, SESI, SESC) poderia facilitar a contratação, bem como a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

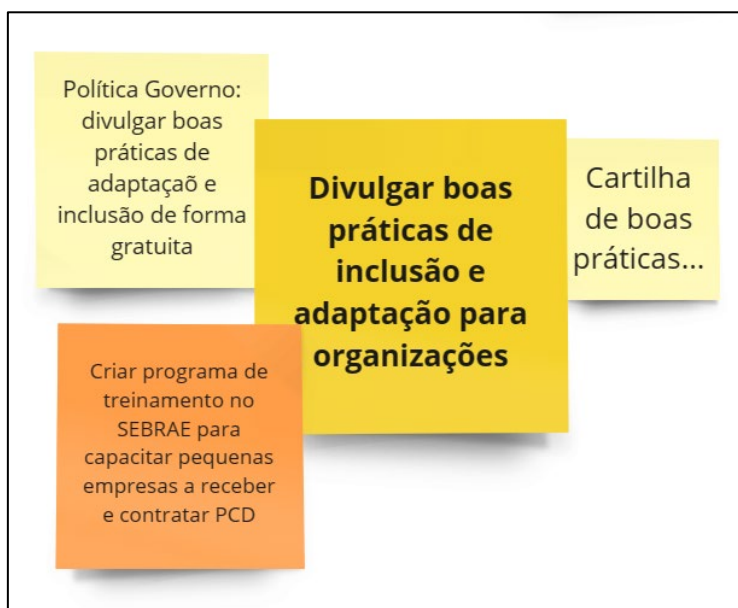


FIGURA 25 – CLUSTER 2 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Melhorias no processo de contratação

Apesar de haver plataformas especializadas em vagas para pessoas com deficiência, algumas simulações demonstraram necessidade de melhorias, como por exemplo o melhor funcionamento e adequação de filtros.

Embora haja vagas exclusivas para pessoas portadoras de deficiência, não há restrições para que pessoas com deficiências se candidatem a vagas oferecidas para o público em geral. Neste caso, o processo seletivo poderia ser adaptado para conferir as mesmas oportunidades para os candidatos portadores de deficiência. Neste sentido, por exemplo, no caso de candidato com limitação motora de membros superiores, é adequado conceder tempo extra para etapas do processo seletivo que envolvam a escrita.

O primeiro emprego também é um desafio para as PCD. A contratação de pessoas portadoras de deficiência como menor aprendiz pode ser uma estratégia para a contratação definitiva no futuro. Considerando os benefícios para a contratação de menor aprendiz, espera-se que esta antecipação da entrada da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho possa contribuir para o aumento da participação das pessoas com deficiência.

No setor público, em que a contratação de servidores ocorre por meio de concurso público, vislumbrou-se a possibilidade de criação de novas oportunidades para pessoas portadoras de deficiência via vagas de estágio, em que há maior liberdade na escolha de candidatos, priorizando a contratação de estagiários com deficiência. Vale ressaltar que já há Instrução Normativa do ME que reserva 10% das vagas para pessoas com deficiência, contudo, essa participação poderia ser aumentada. Para o caso de seleção via concurso público, entende-se que quando houver alguma restrição quanto à contratação de PCD para determinado perfil, o cumprimento da cota deve ser realizado por meio de compensação em outras funções que sejam compatíveis.

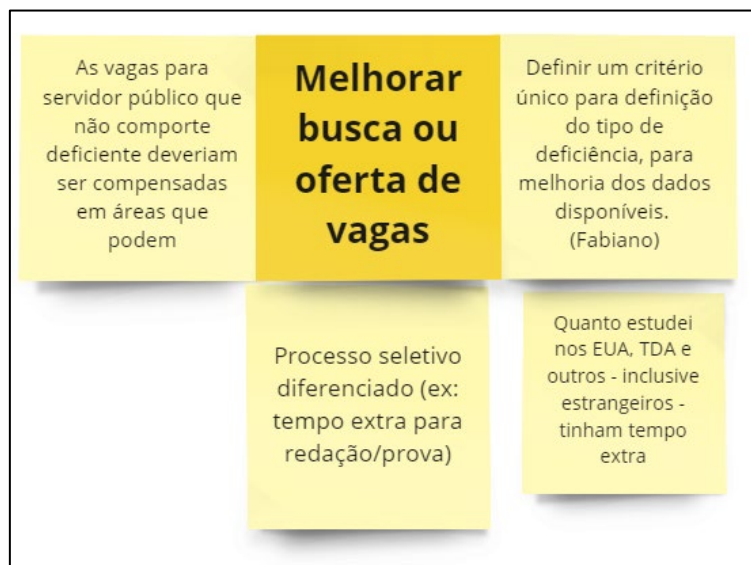


FIGURA 26 – CLUSTER 3 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Melhorias no eixo Fiscalização

Vislumbra-se a necessidade de intensificação da atividade de fiscalização, bem como a criação de novas estratégias para verificação do cumprimento das cotas.

Neste sentido, entende-se que uma forma de verificação, ou mesmo de *enforcement*, seria a inclusão nos Editais de Licitação de comprovação do cumprimento da Lei de Cotas. A Lei nº 14.133/2019 determina que não poderão disputar a licitação empresas condenadas judicialmente por trabalho infantil ou por submeter empregados em condição

análoga à de pessoas escravizadas. A mesma lei faculta, ainda, que o instrumento convocatório exija um percentual mínimo da mão de obra seja constituído por mulheres vítimas de violência doméstica ou oriundos ou egressos do sistema prisional. Considerando que já há lei em sentido formal estabelecendo a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, entende-se que tal percentual possa ser reproduzido no Edital para a prestação de serviço ou execução de obra.

A partir de então, aos órgãos públicos passam a poder fiscalizar o cumprimento da cláusula contratual, bem como passam a ter acesso aos dados da empresa quanto ao cumprimento da Lei de Cotas, passando a estar em condições de fazer denúncias fundamentadas para o órgão responsável também pela aplicação de multas no âmbito administrativo. Entende-se, assim, que indiretamente aumenta-se o poder fiscalizatório e, por consequência, o adimplemento da obrigação legal.

Além das ações de comando e controle, o Ministério do Trabalho poderia criar uma Lista de Empresas que não cumprem a Lei de Cotas, divulgando-a em seus canais de comunicação, gerando incentivos ao cumprimento das cotas. Em caso análogo, o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania aponta o cadastro de empregadores/Lista Suja como um dos principais instrumentos da política de combate ao trabalho escravo, sendo a sua a manutenção de fundamental importância⁵⁰.

Já no caso em que o desrespeito à norma já esteja configurado, vislumbra-se que a celebração de termo de compromisso com as empresas, nos termos do artigo 26 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, que venham a substituir o simples pagamento de multas pecuniárias por ações efetivas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho podem gerar melhores resultados. Neste âmbito, diversas obrigações podem ser impostas por meio deste compromisso, como a contratação de PCD acima do mínimo legal, investimentos em ações de conscientização da sociedade, apoio a ONGs cuja temática seja a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho etc.

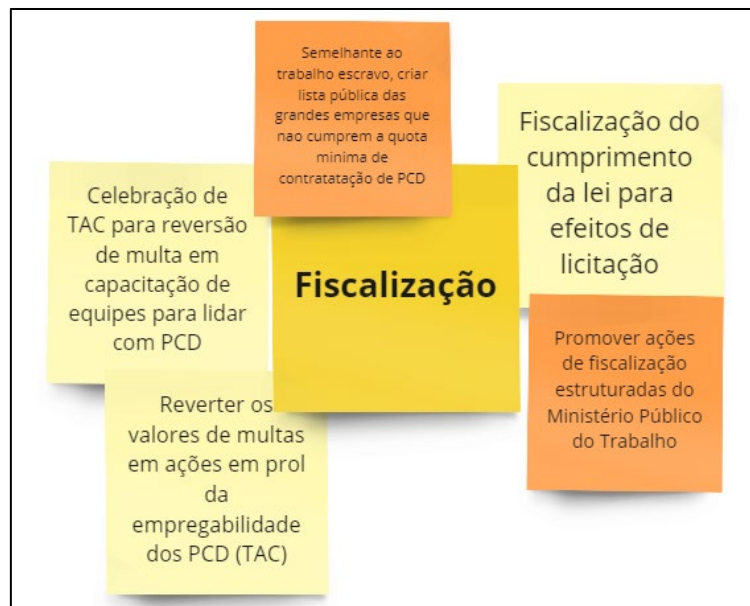


FIGURA 27 – CLUSTER 4 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

⁵⁰ <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d>

Divulgar boas práticas de inclusão e adaptação para organizações

O compartilhamento de casos de sucesso é uma importante forma de estímulo aos pares para medidas no mesmo sentido. Portanto, a divulgação de cartilhas de boas práticas, manuais e a realização ações que gerem o engajamento da força de trabalho foram elencadas como possíveis soluções. Entre as ações que envolvem a força de trabalho, elencamos:

Mentoria

A mentoria tem sido um dos recursos para aumentar a representatividade de grupos minorizados em alguns ambientes, como no caso de pessoas negras e mulheres em posições de liderança. A finalidade da mentoria é apoiar o planejamento e desenvolvimento de carreira do mentorado. O mentor oferece fornecendo orientação, com exemplos práticos para desenvolver o potencial pessoal e profissional do mentorado nos ciclos futuros a partir do ciclo atual.

No caso de pessoas com deficiência, em que o viés de chefes e empregadores dificulta o reconhecimento de suas capacidades, a mentoria é ainda uma oportunidade de que o mentor venha a conhecer melhor as habilidades, o potencial e as conquistas do mentorado, contribuindo para a desconstrução do viés. A mentoria pode ser uma das formas para aumentar a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Facilitação

As pessoas com deficiência precisam que haja adaptação nas empresas para bem desempenhar suas funções no mercado de trabalho. Essa adaptação deve ser não só física como uma mudança cultural. É preciso reconhecer também a importância da individualidade e que há uma melhor forma de lidar com cada pessoa portadora de deficiência. Esta pessoa deve ser protagonista neste processo de adaptação.

Essa adaptação pode ser mais efetiva se a empresa possuir uma pessoa responsável por auxiliar neste processo, um facilitador. O facilitador deve ajudar a disseminar conhecimento sobre as pessoas com deficiência de uma forma geral e sobre como os empregados podem ajudar a integrar o empregado portador de deficiência.

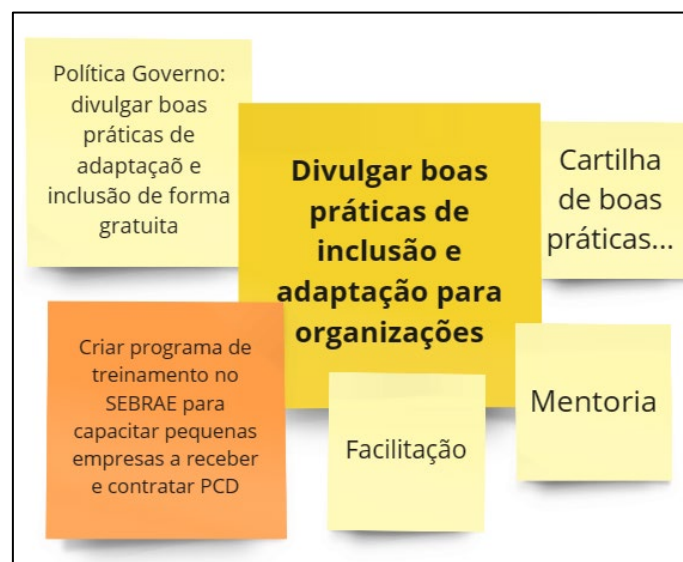


FIGURA 28 – CLUSTER 5 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Formação e Educação Formal

Os Estados e Município poderiam criar programas de apoio aos pais de crianças com deficiência a fim de que possam reconhecer as capacidades dos filhos e que possam oferecer o melhor suporte psicológico e fortalecer a autoestima das crianças com deficiência.

Apesar de haver um normativo que garanta a oferta de vagas às pessoas com deficiência na educação básica, não há reserva de vagas para pessoas com deficiência na educação superior. Neste sentido, à semelhança de outras cotas estabelecidas por lei, como para pessoas negras ou egressos de escolas públicas, vislumbrou-se a possibilidade da criação de reserva de vagas para pessoas com deficiência em cursos de nível superior. De forma complementar, deve-se criar regras específicas para programas de financiamento estudantil, com condições de taxas e prazos mais favoráveis.

Em 2008, tornou-se obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena. A Lei de Diretrizes e Bases é uma forte indutora da cultura nacional. Como já abordado, o desconhecimento sobre as pessoas com deficiência é umas das causas de discriminação. A inclusão de temas relacionados às pessoas com deficiência e à sua participação no mercado de trabalho no currículo do ensino básico tem o potencial de reduzir as barreiras de entrada no mercado de trabalho.

Por fim, poderia ser criado programa de treinamento específico de capacitação e qualificação para pessoas PCD no sistema S (SENAI, SESI e SESC).

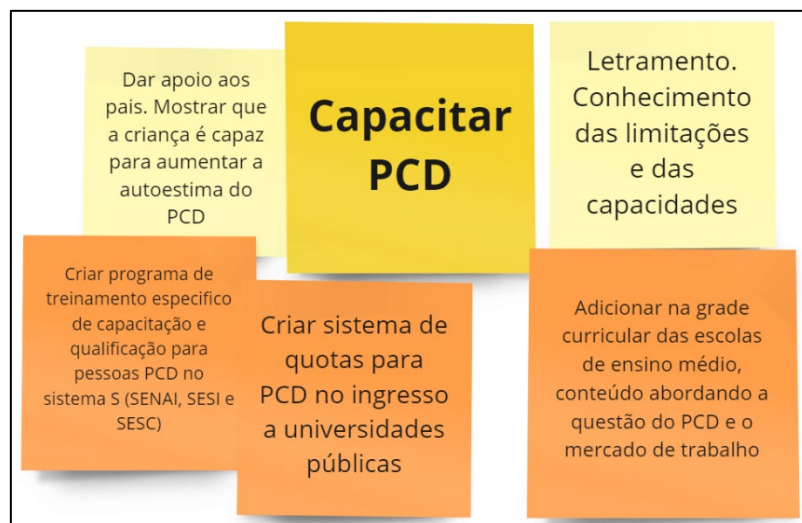


FIGURA 29 – CLUSTER 6 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Incentivos positivos às empresas inclusivas

Entre as soluções articuladas, destacou-se os incentivos positivos às empresas inclusivas. Esta solução foi a escolhida como a de maior potencial para gerar o valor público e escolhida para prototipagem e será mais bem desenvolvida na próxima seção.

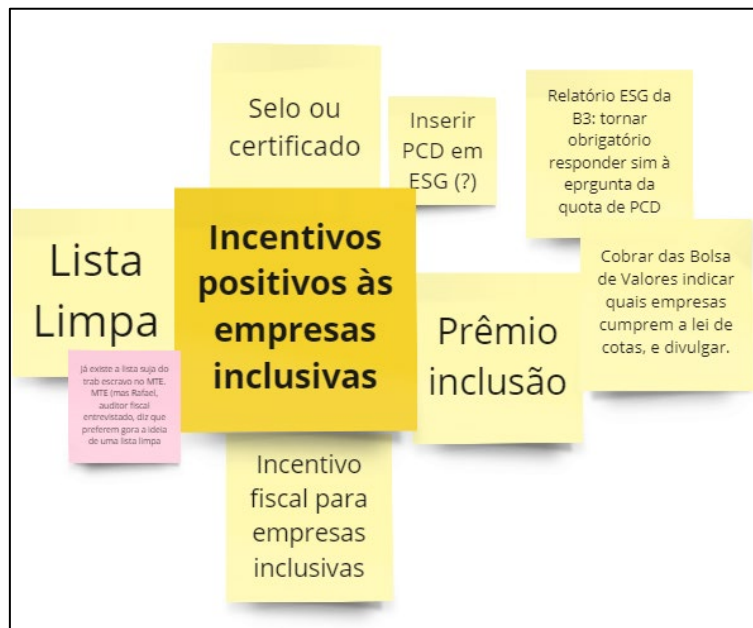


FIGURA 30 – CLUSTER 7 DO BRAINWRITING DAS SOLUÇÕES

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Escolhendo a ideia de solução

Após termos levantado as diversas alternativas de soluções anteriores empregando o *brainwriting*, depois de termos agrupado por tema, fizemos um debate no grupo sobre prós e contras das ideias. Em seguida, cada um tendo exposto seus argumentos abrimos para votação do tema da solução. Cada integrante presente votou em duas ideias e a mais votada foi a de **criar incentivos positivos às empresas**.

Dentre as várias opções de solução - lista limpa, prêmios, selos, certificados, benefício fiscal etc. - optamos por desenvolver um selo para premiar as empresas com boas práticas de inclusão. A solução será mais bem descrita a seguir, no Plano Estratégico, assim como os motivos que levaram à sua escolha.

**PLANO
ESTRATÉGICO:
APRESENTANDO
A SOLUÇÃO**



8. PLANO ESTRATÉGICO: APRESENTANDO A SOLUÇÃO

Solução proposta

Selo PCD+ Brasil

Um selo para incentivar empresas a implementarem boas práticas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e aumentar a conscientização da sociedade acerca do problema.

Fundamentação (Nexo com o problema)

A mudança de comportamento das organizações empregadoras é ponto chave para aumentar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, problema público objeto deste trabalho.

Apenas disponibilizar informação e capacitação não é o suficiente para gerar uma mudança real no comportamento das organizações - ou da sociedade para que cobrem as organizações em relação às iniciativas de inclusão. Tanto é que cada vez mais se vê grupos de pessoas estudando *nudges* comportamentais. Já existe inclusive, no governo brasileiro, uma unidade voltada à aplicação de ciências comportamentais na formulação de políticas públicas⁵¹.

Por isso decidimos criar algum tipo de incentivo positivo para que as organizações aumentem a inserção de pessoas com deficiência em sua força de trabalho.

Dentre as várias opções de solução - Lista Limpa, prêmios, selos, certificados, benefício fiscal etc. - optamos por desenvolver um **selo para premiar as empresas com boas práticas de inclusão** e que abordasse a jornada de inserção da pessoa com deficiência sob várias dimensões.

Definimos os critérios de pontuação e formas de divulgação do Selo de maneira a abordar vários fatores e causas raízes identificados pelo grupo como críticos para aumentar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Alinhamento Estratégico

A solução ora proposta está alinhada aos objetivos internacionais e nacionais em relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como:

- **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**
 - Igualdade de oportunidades
 - Ambiente inclusivo e acessível
 - Proibir discriminação relacionados ao emprego
 - Serviços de colocação no trabalho
 - Treinamento profissional
 - oportunidades de emprego e ascensão profissional
 - Inserção nos setores público e privado
 - adaptações razoáveis

⁵¹ [Núcleo CINCO - Ciências Comportamentais em Governo](#), unidade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

- **A Lei Brasileira de Inclusão ([Lei nº 13.146/2015](#))**
 - Além de repetir os direitos da Convenção supramencionada, adiciona outros:
 - acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador
 - acessibilidade em cursos
 - acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.
 - habilitação e reabilitação profissional
 - recursos de tecnologia assistiva
 - trabalho com apoio
 - prioridade no atendimento provisão de suportes individualizados
 - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores
 - realização de avaliações periódicas;
 - articulação intersetorial das políticas públicas;

- **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030**
 - Meta 8.5 das ODS:
 - Brasil:
Até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.
 - Indicadores: 8.5.2 - Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência

- **A Lei de Quotas - Lei nº 8.213/91**
 - a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
 - I - até 200 empregados.....2%;
 - II - de 201 a 500.....3%;
 - III - de 501 a 1.000.....4%;
 - IV - de 1.001 em diante.5%.

Ademais, a solução proposta está **alinhada com o atual contexto político e social** e com a visão do atual governo federal, em que há um foco cada vez maior em políticas afirmativas e de inclusão de minorias, inclusive pessoas com deficiência. Abaixo algumas notícias de iniciativas publicadas **ao longo de 2023 com intuito de incentivar maior inclusão social**:

- [Governo anuncia investimento de R\\$ 3 bilhões na política de educação inclusiva até 2026](#)
- [MEC estrutura ações e programas para equidade e inclusão](#)
- [B3 propõe exigir mulher, negro e LGBTQIA+ no primeiro escalão de empresas na Bolsa](#)
- [B3 lança primeiro índice de diversidade com foco em gênero e raça](#)
- [Governo Federal lança Novo Viver Sem Limite para pessoas com deficiência e investimentos de mais de R\\$ 6 bi](#)

Objetivos

- Sensibilizar empresas em boas práticas de PCD e adotarem práticas mais inclusivas;
- Aumentar o número de empresas quem cumprem as quotas para PCD;

- Aumentar o número de empresas com menos de 100 empregados que contratam PCDs;
- Reconhecer empresas com boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência em sua força de trabalho
- Estimular mais empresas a aderirem a boas práticas de inclusão de PCD
- Incentivar campanhas de sensibilização da sociedade em relação a importância da inclusão dos PCD
- Criar meios propícios para aumentar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Visão de Futuro

Ao definirmos uma possível solução, é fundamental ter um norte, uma ideia de onde queremos chegar. Em outras palavras, um objetivo.

Além disso, ao se definir um objetivo, precisamos também medir se estamos atingindo o que nos propusemos a alcançar.

Nesse sentido, e adotando as premissas da definição de objetivos proposta pelo *framework* OKR, definimos nosso objetivo como:

Fazer a diferença na vida das pessoas com deficiência

Para os resultados-chave, e seguindo as boas práticas preconizadas pelo OKR, definimos um número não muito grande, totalmente ligados ao objetivo, mensuráveis e numéricos e, por fim, que buscam atingir e/ou aumentar o que se propõem.

Desdobramento da visão em metas menores e *quick wins*

- 2024: venda e implementação da proposta;
- 2025: piloto com adesão de 20 empresas iniciais;
- 2026 a 2030: meta anual de aumentar em 2% a taxa de vagas reservadas ocupadas nas empresas privadas em relação ao ano anterior, chegando a 10% de aumento no período.

Os valores propostos são factíveis. Foram baseados no histórico observado, mas com a ambição de melhorar a situação até o momento⁵².

Indicadores do projeto

De forma a avaliarmos se a proposta (selo) trará os benefícios esperados, coletaremos e acompanharemos os seguintes indicadores:

- Taxa de adesão ao selo
- Nota média das empresas que aderiram ao selo

⁵² Nos últimos anos, o percentual de ocupação de vagas tem ficado próximo de 50%, com tendência de queda de 1 a 2% por ano. Com a meta de aumentar em 10% até 2030, a meta é ousada, mas realizável. Buscamos aumentar cerca de 2% ao ano, o que se traduziria, em números de hoje, 87.480 novas vagas preenchidas.





- Percentual de empresas que cumprem a cota
- Percentual de vagas reservadas ocupadas nas empresas que aderiram ao selo
- Percentual de vagas reservadas ocupadas nas empresas que aderiram ao selo x percentual de vagas ocupadas nas empresas que não aderiram ao selo
- Percentual de PCDs que ocupam cargos de liderança nas empresas que aderiram ao selo x nas que não aderiram
- Taxa de engajamento dos programas de conscientização nas redes sociais

Descrição da solução

Descrição: O Selo PCD+ Brasil consiste em uma ferramenta para incentivar empresas a implementarem boas práticas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e aumentar a conscientização da sociedade acerca do problema.

Abrangência: Poderão requerer o Selo PCD+ Brasil empresas privadas localizadas em todo território nacional.

Requisitos: O requerimento é gratuito e deverá ser realizado por meio de formulário específico, disponível no site do Selo PCD+ Brasil (<https://www.gov.br/mte/pt-br/selomaispcd>), do dia 01 de janeiro ao dia 31 de março de cada ano. O Formulário direcionará as empresas requerentes à resposta de uma *Avaliação de Maturidade de Inclusão*. O Selo PCD+ Brasil será concedido anualmente para as empresas que preencherem os requisitos, conforme as seguintes pontuações.

Categoria	Pontuação Mínima
 Selo PCD+ Bronze	50 pontos ou mais
 Selo PCD+ Prata	75 pontos ou mais
 Selo PCD+ Ouro	100 pontos ou mais
 Selo PCD+ Diamante	100 pontos ou mais e 08 pontos referente aos Desafio Nacional de Inclusão (I-12)

QUADRO 6 – CATEGORIAS DO SELO PCD+ BRASIL

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

As ações que compõem o requerimento deverão ter sido elaboradas e implantadas de 1º de janeiro à 31 de dezembro do ano anterior (período avaliativo) ao requerimento. As empresas deverão demonstrar as ações realizadas ao longo do período avaliativo por meio de documentos hábeis.

Resultado: Até o dia 15 de maio o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, deverá divulgar o resultado de todas as empresas requerente do Selo PCD+ Brasil, bem como a Empresa Destaque do Ano. A divulgação dos resultados será feita por meio da Lista Amiga PCD+ Brasil no site do Selo (<https://www.gov.br/mte/pt-br/selomaispcd>).

Governança: O Selo é conferido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda e gerenciado pelo **Comitê Gestor de Diversidade e Inclusão**.



FIGURA 31 – GOVERNANCA DO SELO PCD+ BRASIL

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

O Comitê é responsável por:

- conceder o Selo PCD+ Brasil da categoria correspondente às empresas que preencherem os requisitos,
- julgar o Prêmio Brasil é Inclusão
- definir a Empresa Destaque do ano do Selo PCD+ Brasil
- definir os critérios da Avaliação de Maturidade e os Desafios Nacionais de Inclusão
- promover eventos e ações de comunicação e de conscientização sobre o Selo PCD+ Brasil.

O Comitê será formado por:

- 2 representantes da Divisão de Fiscalização do Trabalho Infantil e Igualdade de Oportunidades (DTIOP),
- 2 representantes da sociedade,
- 2 representantes das empresas e
- 2 representantes de PCD, nomeados pelo do Ministério do Trabalho e Emprego por meio de Portaria específica.

Cronograma: O cronograma anual do Selo PCD+ Brasil consta do Quadro 7:

Datas	Ações
01/Jan a 31/dez	Período para realização das ações de inclusão
01/Jan a 31/mar	Período para requerimento do Selo PCD+ Brasil
15/mai	Prazo para MTE divulgar Lista Amiga com resultado anual do Selo PCD+ Brasil
15/mai	Divulgação da Empresa Destaque do Ano
15/mai	Prazo para MTE divulgar o Desafio Nacional de Inclusão
21/jul	Divulgação de local e horário do Prêmio Brasil é Inclusão
01/Nov	Prazo para as empresas inscreverem ações no Desafio Nacional de Inclusão
Dez	Cerimônia Prêmio Brasil é Inclusão Divulgação do Desafio Nacional de Inclusão

QUADRO 7 – CRONOGRAMA ANUAL DO SELO PCD+ BRASIL

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Eixos avaliados: A Avaliação de Maturidade de Inclusão está estruturada em 5 eixos:

- Eixo 1: Contratação de pessoas com deficiência
- Eixo 2: Capacitação continuada
- Eixo 3: Conscientização
- Eixo 4: Acessibilidade
- Eixo 5: Posicionamento avançado

O Quadro 8 detalha as pontuações da avaliação:

Eixo	Índice	Item	Observação	Pontuação Mínima	Pontuação Máxima
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-1*	Cumprimento do Percentual da Lei de Quotas (Lei nº 8.213/91)	Exclusivo para empresas com 100 ou mais funcionários	50	50
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-2*	Contratação de percentual mínimo de 2% de PCD	Exclusivo para empresas com até 100 funcionários	0	50
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-3	(%) de PCDs contratados além do exigido, ou além de 2% quando não houver obrigação	2 pontos por percentual	0	10
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-4	(%) de PCDs ocupantes de cargo de liderança	2 pontos por percentual (dos líderes)	0	10
Eixo 2 - Capacitação continuada	I-5	Programa de Mentoria estabelecido para PCD	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 2 - Capacitação continuada	I-6	Programa de Facilitação para PCD recém-contratado	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 2 - Capacitação continuada	I-7	Treinamento da força de trabalho voltado para PCD	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 3 - Conscientização	I-8	Realização de Evento de promoção do Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência	2 pontos se realizado	0	2
Eixo 3 - Conscientização	I-9	Promoção do setembro Verde ⁵³ com Divulgação Interna e nas páginas oficiais e redes sociais da empresa	5 pontos se realizado	0	5
Eixo 3 - Conscientização	I-10	Divulgação de outros Programas de Conscientização no site ou rede social	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 4 - Acessibilidade	I-11	Cumprimento das Normas ABNT - Acessibilidade	Cada pacote de normas vale 2 pontos	0	10
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-12	Participação nos Desafios do Programa Selo PCD+ Brasil	2 pontos por trimestre de participação	0	8

⁵³ Mês de luta pela inclusão Social da Pessoa com Deficiência – “A diferença é o que nos une”.

Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-13	Incluir PCDs na política ESG da empresa	5 pontos se realizado	0	5
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-14	Divulgar o Selo PCD+ Brasil recebido nas páginas oficiais e redes sociais da empresa	5 pontos se realizado	0	5
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-15	Incluir o Selo PCD+ Brasil recebido na identidade visual de produtos, serviços e material de divulgação	5 pontos se realizado	0	5
Total 130 pontos					

QUADRO 8 – PONTUAÇÕES PARA A AVALIAÇÃO DO SELO PCD+ BRASIL

Fonte: elaboração própria

*Considera o número de funcionários da Empresa

Originalidade e inovação da solução

Apesar de já haver outros selos e prêmios voltados para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nenhum aborda a jornada da pessoa com deficiência de forma tão ampla ou aborda tantos pontos críticos.

Como diferenciais inovadores da solução, podemos citar:

- Desenho de uma solução com o envolvimento do público-alvo e de diferentes partes interessadas no problema, uma vez que a gestão do Selo PCD+ Brasil é realizado por um Comitê Paritário e os critérios da Avaliação de Maturidade de Inclusão são definidos com a participação de todos os envolvidos.
- Uso de princípios de *gamificação* e de ciências comportamentais para estimular comportamentos positivos na sociedade.
- Estímulo de boas práticas por parte das empresas por meio de controle social, tendo em vista que participantes do programa e suas respectivas avaliações de maturidade são informações transparentes para toda a sociedade.
- Uso de linguagem simples e intuitiva no desenho do programa e instrumentos de informação. Por exemplo, a forma de divulgação do ranking de empresas é intuitiva, interativa, simplificada e permite fácil entendimento e comparação entre empresas.
- Ênfase em ações de sensibilização: um dos critérios mais fortes do selo é se a empresa segue o calendário de divulgação das ações acerca dos PCD, com intuito de gerar maior sensibilização e cobrança dos consumidores em relação ao tema, e potencial tendências de postagens nas redes sociais (*trends*).
- Criação de espaço em página institucional para promoção de ações de empresas inclusivas, conforme critérios do Regulamento.
- Criação de fóruns e espaços de debates ligados ao programa para promover ações de inclusão de PCD.

Viabilidade e Exequibilidade

Após análise de todos os fatores supra analisados em relação à proposta, o grupo considera que a ação é viável de ser executada, desde que haja uma atenção aos pontos críticos de sucesso, principalmente campanha de divulgação intensificada e parceria com atores estratégicos para maior adesão de empresas.

Aprovação da proposta

Para sua aprovação, a proposta teria que ser aprovada internamente no âmbito do MTE. Também precisaria ser submetida à Presidência da República, por trata-se de uma nova Política com abrangência a todas as empresas privadas. Além disso, seria necessária alguma articulação interministerial, o que também demandaria o apoio do Presidente, inclusive para intensificar a divulgação da proposta com o mercado e o lançamento da iniciativa.

Colaboração em rede

De forma a implementar o referido selo, será necessária colaboração em rede e articular parcerias com diversos atores principalmente para divulgação e incentivo à adesão ao selo, como:

- Ministério dos Direitos Humanos: parceria para aprimoramento dos critérios
- Bolsa de Valores B3: para divulgação da iniciativa entre empresas de capital aberto.
 - Considerando as últimas ações da B3 em relação a aumentar a diversidade e inclusão, temos um cenário propício para essa parceria.
- Federações das indústrias dos estados brasileiros para ajudar na divulgação
- Associações de empregadores
- 20 empresas cadastradas no MTE com potencial de adesão ao selo como primeiros entrantes e interessadas no tema para aderirem no primeiro ano da implementação do selo como piloto inicial
 - Muito importante que no piloto inicial haja empresas abertas ao tema de forma a ter experiências bem-sucedidas para ter *quick wins* e incentivar posteriormente com dados e relatos outras empresas a aderirem.
- Associações em defesa das pessoas com deficiência, tais como as já identificadas na seção de atores envolvidos no problema:
 - [Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência](#);
 - [Talento Incluir](#);
 - [Unilehu](#) - Universidade Livre para a Eficiência Humana;
 - [Escola de Gente – Comunicação em Inclusão](#).

Recursos Necessários

Para a implementação da proposta de selo serão necessários os recursos humanos e financeiros abaixo descritos.

Após a aprovação da proposta, é necessário ter a seguinte equipe para implementação do selo:

Cargo/Função	Atribuições gerais	Observação
1 chefia de nível 3 ou 4	<p>Coordenar todo o trabalho de elaboração e implementação do selo</p> <p>Gerir a equipe</p> <p>Articular com outros atores estratégicos propostas de parcerias</p> <p>Gerir a implementação, metas e cronograma junto à equipe</p> <p>Aprovar propostas da equipe</p> <p>Submeter projeto para instâncias superiores</p>	<p>Pode ser uma chefia já existente com capacidade de absorver o novo projeto. Posteriormente, com a implementação bem-sucedida, ter uma chefia exclusiva pois o selo e as cerimônias de premiação podem tomar um grande vulto.</p>
2 servidores de nível superior	<p>Revisar critérios do selo</p> <p>Elaborar plano de ação com cronograma</p> <p>Implementar ações propostas</p> <p>Coletar indicadores em bases oficiais de governo ou propor coletas primárias específicas</p> <p>Contato com empresas e atores diversos</p> <p>Elaboração de plano de gerenciamento e avaliação</p> <p>Propostas de textos para divulgação em diferentes mídias e atores</p> <p>Elaboração de acordos de cooperação e outras minutas de termos de parceria</p> <p>Elaboração de procedimentos</p> <p>Interação com interessados para esclarecimento de dúvidas, etc.</p>	<p>Pré-requisito: pelo menos um dos servidores ser pessoa com deficiência</p> <p>Idealmente, servidores com experiência em algum desses temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusão de pessoas com deficiência • Gestão, marketing, comunicação, economia comportamental, regulamentação, gestão de mudanças <p>Alternativamente caso não haja servidores suficiente pode-se pensar em alternativas como times volantes, servidores “consultores” contratados via GECC para atuar em aprimoramentos específicos, bolsistas de projeto-pesquisa no tema.</p>
1 apoio terceirizado	<p>Apoio técnico operacional</p> <p>Trabalho de secretariado, instrução processual, verificação da caixa de entrada da unidade, triagem de demandas, atendimento preliminar de usuários.</p>	<p>Preferencialmente ser pessoa com deficiência</p>

QUADRO 9 – RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS PARA IMPLEMENTAR E MANTER O PRÊMIO

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Orçamento

Além da equipe, para o primeiro ano de implementação do projeto seria necessário o seguinte orçamento⁵⁴:

⁵⁴ Não estão incluindo salários de servidores federais envolvidos por saírem de fonte específica do Tesouro Nacional e ser mais uma questão de realocação de cargos

Equipe	
Terceirizados	R\$ 50.000,00
Desenvolvimento do Selo	
Desenvolvimento e Design do Selo (equipe de comunicação do ministério)	R\$ 0
Impressão e Produção do Material para divulgação inicial nos eventos de sensibilização e treinamentos	R\$ 10.000,00
Divulgação e Sensibilização	
Campanhas de Marketing em mídias	R\$ 60.000,00
Materiais de Publicidade	R\$ 20.000,00
Evento de Lançamento ⁵⁵	R\$ 20.000,00
Treinamento, Capacitação e Eventos	
Workshops e Seminários	R\$ 50.000,00
Desenvolvimento de Materiais de Treinamento	R\$ 20.000,00
Cerimônia de Entrega do Prêmio Brasil é Inclusão	R\$ 30.000,00
Plataforma Online	
Desenvolvimento da Plataforma (equipe interna de servidores)	R\$ 0
Manutenção e Atualizações (equipe interna de servidores)	R\$ 0
Avaliação e Monitoramento	
Ferramentas e Software de Avaliação ⁵⁶	R\$ 0
Comitê gestor ⁵⁷	R\$ 0
Parcerias e Colaborações	
Acordos com Organizações de Pessoas com Deficiência ⁵⁸	R\$ 0
Colaborações com Empresas e Instituições ⁵⁹	R\$ 0
Logística	
Viagens e Hospedagens para os eventos iniciais ⁶⁰	R\$ 50.000,00
Reserva para Contingências	
10% do Orçamento Total	R\$ 31.000,00
TOTAL	R\$ 341.000,00

QUADRO 10 – ESTIMATIVA DE RECURSOS FINANCEIROS PARA O PRIMEIRO ANO DA IMPLEMENTAÇÃO

FONTES: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

⁵⁵ Em auditório do Ministério ou outro prédio público, equipes de eventos do Ministério, o valor extra é somente para custos adicionais

⁵⁶ No primeiro ano ainda não haverá software ou ferramenta de avaliação específico pois provavelmente a adesão inicial não deve sobrecarregar tanto. Será usado questionário online que a empresa preencherá com os dados e documentos comprobatórios e ferramentas internas desenvolvidas pela equipe do MTE. E o Comitê Gestor fará avaliação das aplicações. Uma vez que o selo cresça em adesões, o MTE poderá investir em uma ferramenta e software específico de avaliação.

⁵⁷ serão nomeados por ato ministerial, entre servidores públicos e membros externos ilibados convidados, como trabalho voluntário de interesse público. O trabalho será feito de forma remota, sem necessidade de deslocamento dos membros nomeados. E sob supervisão e treinamento da equipe do projeto.

⁵⁸ Termos de Cooperação sem repasse financeiro

⁵⁹ parcerias em rede sem repasse financeiro

⁶⁰ Evento de lançamento e do prêmio serão realizados em Brasília o que evita custo das autoridades públicas e equipe do MTE. Os eventos de workshops serão feitos preferencialmente de forma online inicialmente com gravação e transmissão pelo Youtube como prática adotada por outros ministérios como MGI. Mas o valor também inclui passagens de representantes do MTE para dois workshops presenciais em outras cidades para atrair representantes das empresas e federações de indústrias.

Riscos

A análise de riscos consiste em etapa fundamental no desenho de uma solução público. Ao identificar, avaliar e gerenciar potenciais desafios antes que se materializem, a análise de riscos permite que os gestores estejam melhor preparados para tomar decisões informadas e estratégicas.

PROBABILIDADE	Alta			
	Média		> Critérios muitos amplos dificultarem a avaliação e distinção das equipes na pontuação	<p>Não ter aprovação interna no governo para aprovar o projeto de implementação de selo</p> <p>Empresas não aderirem ao selo</p> <p>Descontinuidade do selo a depender da ideologia do governo</p>
	Baixa	Influencers não aderirem ao selo	<p>Empresas fraudarem dados enviados</p> <p>Não ter orçamento suficiente para implementação da ação</p>	<p>> Piloto não ser bem-sucedido</p> <p>> Empresas aderirem ao selo, mas não afetar suficientemente a taxa de ocupação de vagas de PCD a nível nacional</p>
		Baixa	Média	Alta
IMPACTO				

QUADRO 11 – MATRIZ DE RISCOS DA PROPOSTA

FONTES: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Em relação aos riscos identificados, adotaremos as ações listadas no Quadro 12 para tratá-los:

Risco	Análise do Risco	Ação a ser tomada
Influencers não aderirem ao selo	Baixo	Aceitar: Há vários influencers no mercado se os inicialmente pensados não aderirem
Empresas fraudarem dados enviados	Baixo	<p>Transferir: Empresas autodeclararem conformidade dos dados e enviarem documentos comprobatórios para critérios selecionados</p> <p>Reduzir: Auditoria amostral em alguns critérios mais críticos</p>
Critérios muitos amplos dificultarem a avaliação e distinção das equipes na pontuação	Médio	Reduzir: Iterar proposta com partes interessadas antes de lançar o piloto para revisar e aprimorar critérios

		Transferir: Consultar especialista em inclusão de PCD para aprimoramento de critérios Reduzir: Realizar piloto com pequeno grupo de empresas para revisar e aprimorar critérios
Piloto não ser bem-sucedido	Médio	Reduzir: Definir monitoramento e ferramentas para controles em curtos espaços de tempo que permitam correções de rumo Reduzir: Buscar empresas que estejam interessadas no tema para ter um piloto com resultados atrativos para os próximos participantes
Empresas aderirem ao selo, mas não afetar suficientemente a taxa de ocupação de vagas de PCD a nível nacional	Médio	Reduzir: revisar ano após ano critérios com base nos indicadores coletados
Empresas não aderirem ao selo	Alto	Reduzir: <ul style="list-style-type: none"> • foco em comunicação com o plano: influencers • Articular parceiros com mercado privado e associações da indústria para divulgarem o selo • Piloto bem-sucedido com dados e depoimentos para divulgar
Não ter aprovação interna no governo para aprovar o projeto de implementação de selo	Alto	Reduzir: <ul style="list-style-type: none"> • elaborar canva de projeto para vender a ideia junto do presente plano estratégico • Articular apoiadores internos para a ideia • Conversar com reticentes para aprimoramento da proposta
Descontinuidade do selo a depender da ideologia do governo	Alto	Reduzir: Criar estratégia de aceitação do selo pelo mercado, para diminuir descontinuidade governamental governos

QUADRO 12 – PLANO DE AÇÃO PARA TRATAMENTO DO RISCO DA PROPOSTA

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Protótipo

Selo PCD+ Brasil

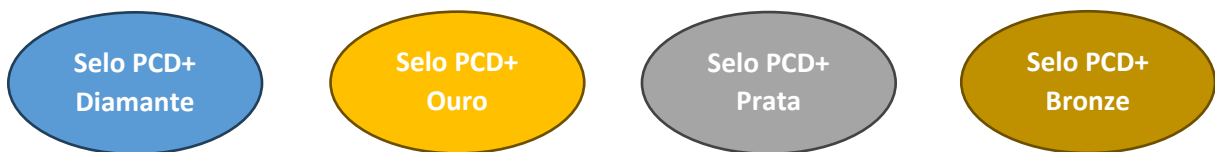
A inclusão e a promoção da diversidade são pautas coletivas e mundiais. Não por acaso, a agenda 2030 da ONU demonstra em diversos objetivos de desenvolvimento sustentável a importância do tema. Atento ao horizonte de 6 anos para promoção da agenda 2030, o Coletivo Eudaimonia selecionou a criação do Selo PCD+ Brasil como política pública de enfrentamento da baixa inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

A iniciativa tem como objetivo estabelecer uma relação de confiança e de construção coletiva entre Governo, Mercado e Sociedade para enfrentamento da pauta da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência. O objetivo é que

todos ganhem, afinal uma sociedade diversa e com capacidade de participação é o caminho para a construção de um Brasil cada vez melhor.

O Selo PCD+ Brasil é emitido pelo Governo Brasileiro, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego. Partindo da premissa de que nenhuma política de inclusão e diversidade pode ser elaborada sem o envolvimento dos beneficiários de tais políticas, o Selo PCD+ Brasil foi desenhado com participação ampla das pessoas com deficiência física.

O Selo PCD+ Brasil propõe a adesão voluntária e gratuita de empresas que desejam enfrentar a pauta em questão e contribuir para um Brasil mais inclusivo. Após adesão, as Empresas estão aptas para realizarem uma Avaliação de Maturidade de Inclusão baseada em critérios transparentes e que permitem a mensuração da maturidade das suas ações no sentido de fomentar uma maior inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conforme a pontuação obtida, as empresas podem receber 4 tipos diferentes de selo:



A Avaliação de Maturidade de Inclusão está estruturada em 5 eixos, conforme Figura 31:



FIGURA 32 – EIXOS DE AVALIAÇÃO DE MATURIDADE DE INCLUSÃO

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

A cada eixo estão associadas possíveis ações e pontuações a serem acumuladas pelos participantes. As pontuações para ser bronze, prata, ouro e diamante são mensuradas anualmente pelas empresas e o resultado é divulgado na Lista Amiga do Portal PCD+ Brasil. As empresas que atingirem a pontuação mínima e forem incluídas em cada uma das categorias de acordo com o seu nível de engajamento ficam autorizadas a utilizar o Selo PCD+ Brasil da categoria correspondente.

Dentre os participantes, anualmente, será escolhida a Empresa Destaque do Ano do Selo PDC+ Brasil, de acordo com os seguintes critérios:

- criatividade;
- originalidade;
- impacto na empresa e replicabilidade; e
- estratégia colaborativa e representativa na construção da ação.

Anualmente, será realizado o Desafio Nacional de Inclusão. Trata-se de um game iniciado no momento da divulgação do anual de reconhecimento dos Selos no qual é lançado um desafio para as empresas desenvolverem ações inovadoras de enfrentamento à questão da inserção dos deficientes no mercado de trabalho. A adesão ao desafio também é voluntária e a divulgação dos vencedores ocorrerá no momento do Prêmio Brasil é Inclusão.

O Selo PCD+ é gerenciado pelo Comitê Gestor de Diversidade e Inclusão, formado por representantes do governo, das empresas, da sociedade e das pessoas com deficiência física. O Comitê Gestor é responsável, ainda, por promover o Desafio Nacional de Inclusão, o Prêmio Brasil é Inclusão, bem como realizar fóruns de diálogo, eventos e capacitações voltadas para disseminação e conscientização em relação à pauta da inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

Assim, para materializar ainda mais o protótipo, criamos um site para hospedar as informações sobre o prêmio. Nele, pode-se fazer o *download* do regulamento, acessar um simulador para avaliar a pontuação da empresa e visualizar a Lista Amiga PCD+ Brasil.

O endereço para acesso ao protótipo é:

<https://eudaimoniacoletivo.my.canva.site/pcdbrasil>

Este site pode ser considerado um MVP – *Minimum Viable Product*, ou Produto Mínimo Viável. O conceito de MVP é uma versão de determinada entrega que permita a coleta de informações sobre como o usuário irá interagir com essa entrega, gastando o mínimo de esforço⁶¹.

A depender do desenvolvimento da iniciativa, outras facilidades podem ser agregadas ao protótipo, num processo de inovação orientada à melhoria incremental – resgatando o conceito proposto pelo *framework* do OPSI apresentado na Figura 5.

⁶¹ Definição constante do glossário da *Agile Alliance*, disponível em <https://www.agilealliance.org/glossary/mvp/>. Acessado em 26 de novembro de 2023.

PLANO DE COMUNICAÇÃO



9. PLANO DE COMUNICAÇÃO

O Plano de Comunicação terá como estratégia utilizar o espaço publicitário existente das próprias empresas e de influenciadores digitais PCDs para apresentar o protótipo de solução proposto no presente projeto, de modo que a intenção é influenciar influenciadores a divulgarem para seus públicos a solução prototipada aqui.

Dentre os Influenciadores digitais PCD que possuem grande público PCDs e podem fazer parte do Plano de Comunicação como atores ativos na apresentação do protótipo desenvolvido, listamos:

- Lorraine (@lorrayne_carolyne), nasceu com osteogênese imperfeita, conhecida como doença dos ossos de vidro. Seu conteúdo enaltece a beleza da mulher negra e combate ao capacitismo.
- Mariana Torquato (@blogueirapcd), que nasceu sem parte do braço esquerdo, é dona do “Vai uma mãozinha aí?”, o maior canal no YouTube sobre deficiência do Brasil.
- Lelê Martins (@blogueirapcd), por conta de um acidente de ônibus, ela sofre uma amputação transtibial da perna esquerda. Produz conteúdo que fala das vivências de mulheres pretas com deficiência.
- Fernanda Martinez (@apenas.fernanda) possui síndrome de Ehlers-Danlos, um distúrbio que afeta a produção do colágeno. É idealizadora de um projeto que conscientiza sobre doenças raras e crônicas.
- Kitana Dreams (@kitanadreams), o artista Leonardo Braconnot é surdo e dá vida à personagem Kitana. A drag queen aborda questões LGBT, acessibilidade e faz tutoriais de maquiagem no YouTube.
- Caca Bauer (@cacaibauer), primeira influenciadora com síndrome de Down do mundo. No Instagram e TikTok publica conteúdos educativos e de conscientização sobre o capacitismo.
- Dudu (@oeduardovictor), com vivência como pessoa com deficiência motora e LGBT, o carioca é voz ativa contra o preconceito contra PCDs.
- Nathalia Santos (@nathaliasantos), a jornalista, produtora de conteúdo e palestrante nasceu cega. Em suas redes, não apenas fala sobre a deficiência, mas sua história enquanto mulher, negra e periférica.
- Ana Clara Moniz (@_anaclarabm), a estudante paulista nasceu com atrofia muscular espinhal e se destaca como ativista da acessibilidade, fala de processos de desconstrução e aceitação.
- Ivan Baron (@ivanbaronn) se define como “influenciador da inclusão”. O estudante nordestino que apresenta deficiência física e mobilidade reduzida, produz conteúdos sobre educação inclusiva, participou em janeiro de 2023 da posse do presidente Luís Inácio Lula da Silva.

A fim de proporcionar o maior alcance possível, a página contará com espaço para que influenciadores possam entrar em contato com o programa, bem como material de divulgação para *download* e compartilhamento.

Segmentação do Público-Alvo

Como segmentação primária de público-alvo, temos dois grandes grupos

- PCDs, público principal da ação;
- empresas empregadoras e potenciais empregadoras de PCDs;
- órgãos do Estado Brasileiro.

Objetivos do Plano de Comunicação

O Plano de Comunicação tem objetivos associados a cada público-alvo segmentado:

- Em relação ao público-alvo PCDs, apresentar a essas pessoas o problema diagnosticado, suas causas e consequências e, principalmente, a solução proposta, de modo que junto aos influenciadores digitais serão criados conteúdos abordando essas questões.
- Em relação às empresas empregadoras, divulgar de forma positiva as ações feitas por essas instituições de modo a criar referências de boas práticas e estímulos positivos para manutenção das ações em desenvolvimento.
- Em relação a empresas potenciais empregadoras, a partir do exemplo de empresas que já contrataram PCDs e que são entendidas como boas práticas de contratação, educar e estimular tais empresas a construir internamente políticas de contratação de PCDs.
- Para os órgãos do Estado Brasileiro, o objetivo é fazer com que o Estado adote o protótipo proposto como política pública liderada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mas com caráter transversal envolvendo os Ministérios:
 - Direitos Humanos e Cidadania
 - Educação
 - Igualdade Racial
 - Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços

Canais de mídia

Serão utilizadas redes sociais de influenciadores, a exemplo dos listados acima. O conteúdo será disponibilizado pela página do programa Selo PCD+ Brasil, bem como pode ser gerado por influenciadores, patrocinados ou não, pelas próprias empresas que já mantêm políticas e boas práticas de contratação de PCDs.

The background features a soft-focus image of a forest path. In the foreground, a bicycle wheel is visible, partially obscured by a field of white and purple flowers. The overall scene is bright and natural.

LIMITAÇÕES DO TRABALHO E DESDOBRAMENTOS FUTUROS

10

10. LIMITAÇÕES DO TRABALHO E DESDOBRAMENTOS FUTUROS

Mudar o mundo é difícil, mudar uma alavanca pode dar impacto para puxar outras.

Limitações do trabalho

O Plano estratégico proposto é fruto de entrega que faz parte da formação no Curso LideraGov 3.0. Trata-se, portanto, de exercício simulado.

Assim, embora o grupo tenha realizado a tarefa com seriedade e comprometimento, o trabalho conta com limitações inerentes ao desafio proposto. Ademais, apesar da troca de ideias e diferentes habilidades de cada pessoa do grupo ser uma vantagem para tornar o trabalho mais rico, o processo de discussão e chegada a consensos era naturalmente mais demorado, o que também foi um desafio para o desenvolvimento do trabalho no cronograma inicialmente elaborado por nós.

O primeiro grande dificultador foi o de tempo. O trabalho foi realizado em menos de dois meses e de forma complementar às atividades laborais dos membros do grupo.

Tal restrição teve impactos na abrangência e profundidade dos dados coletados.

Como limitações do trabalho diretamente ocasionadas pelo tempo restrito, podemos destacar:

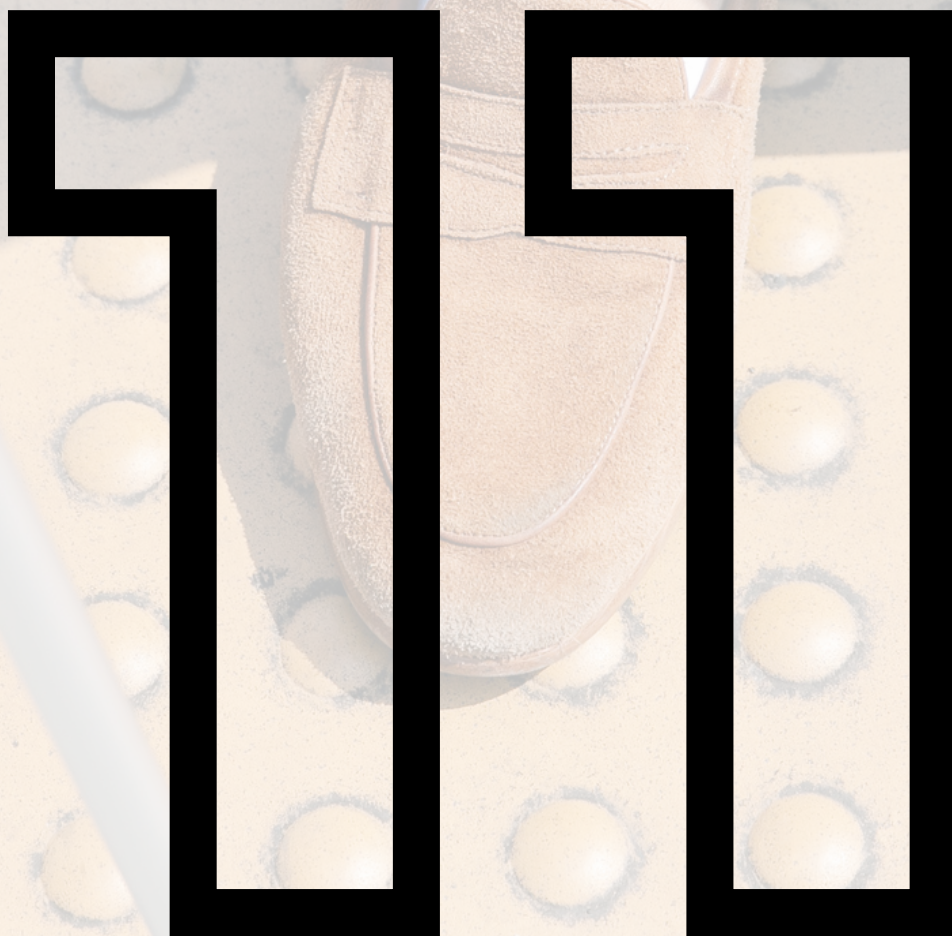
- Não conseguimos entrevistar dois grupos – PCD de menor grau de escolaridade e empresas contratantes – para apresentar a sua visão e indicar quais os principais desafios e possíveis soluções do seu ponto de vista.
 - dentre os entrevistados, todos possuíam nível superior completo, não sendo uma amostra representativa dos desafios encontrados por PCD de menor escolaridade.
 - embora houvesse a intenção de realizar entrevista com representante de uma empresa que esteja obrigada pela Lei a contratar PCD, não conseguimos encontrar uma empresa disposta a compartilhar seus dados e experiência.
- Não conseguimos iterar a solução e consultar possíveis usuários depois de esboçarmos o protótipo, o que certamente traria mais ideias e refinamento à proposta. De qualquer forma, como as entrevistas prévias foram bastante ricas, essa foi a fonte de informação principal que ajudou a nortear a solução;
- O plano de comunicação menciona a disponibilização de materiais de divulgação elaborados pelos organizadores do Selo, para ser usado por empresas e influenciadores. Tais materiais não chegaram a ser elaborados.

Desdobramento futuros

- Testar o protótipo diretamente com possíveis usuários.
- Revisar e aprimorar os critérios de pontuação após a implementação do piloto e a cada rodada de implementação.
- Avaliar a concessão de incentivos que ensejem mudanças legislativas maiores como:
 - incentivos fiscais
 - requisito para Administração pública dar preferência para contratar empresas com o selo.
- Criar uma categoria no selo específica para o Setor Público.
 - Foi uma opção intencional do grupo em focar o selo nas empresas privadas que possuem maior impacto na taxa de ocupação das vagas reservadas para PCD. Assim, a exclusão do Setor Público não é uma limitação metodológica, mas uma escolha de recorte do trabalho.

- De qualquer forma, como o Poder Público possui obrigação legal semelhante à obrigação das empresas de contratação da cota de pessoas com deficiência, o grupo avalia que seria conveniente a criação de um selo que contemplasse o setor público, assim como as empresas públicas e sociedades de economia mista que deveriam ser avaliadas em suas particularidades.
- Para tanto, a árvore de problemas e todas as etapas deveriam ser refeitas ou revisadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFIAS

As referências bibliográficas adotadas foram todas mencionadas ao longo do texto. No caso de referências disponíveis em meio eletrônico, o endereço para acesso (link) foi inserido no nome da publicação ou da página referenciada.

**AUTORAS E
AUTORES**

12

12. AUTORAS E AUTORES

Este trabalho foi produzido pelo Coletivo Eudaimonia, grupo de servidores integrantes da turma LideraGOV 3.0. Conheça um pouco mais sobre cada um de nós:



Fabiano Brandão

Apaixonado pela vida e com uma grande resiliência para enfrentar desafios. Administrador de formação, gerente de projetos e processos por paixão.

Servidor público que acredita e faz o melhor todos os dias para construir soluções que beneficiam o cidadão e servidores. Mineiro, gosto de um pão de queijo. Acredito que viver o presente com intensidade modela o futuro de desejamos.



Henrique Paiva

Mineiro de BH, se mudou para Brasília em 2005 e a adotou como segundo lar. Engenheiro eletricista, mestre em engenharia civil e ambiental.

Especialista em Regulação na ANEEL desde 2008. Sempre enxerga o copo meio cheio. É um entusiasta da inovação, aprendiz de mergulhador, músico amador, motociclista e apaixonado por viagens e novos idiomas.



Laís Almada

Carioca, mora em São Paulo, mas sente falta do sol e do estilo despojado.

Especialista em Regulação na ANP desde 2008, é uma amante do Direito. Acredita na atuação preventiva de conflitos nas relações jurídicas. Ama viajar e conhecer novas culturas.



Leonardo Oliveira

Brasiliense, pai, leitor contumaz, eterno aprendiz.

Apaixonado pelo setor elétrico e as suas contribuições para a transformação de realidades. Atualmente na Presidência da República, na articulação e monitoramento das políticas de transição e segurança energética.



Leonardo Bezerra

Carioca, que bate palmas no pôr do sol no Arpoador. Analista em Ciência e Tecnologia, servidor público, atuando no RH desde 2009.

Considera que a empatia é o início de tudo. Curtindo muito a paternidade, e sempre que sobra um tempinho curtindo uma volta de bicicleta.



Marina Meire

Baiana, meio natalense, meio brasiliense, meio carioca. Brasileira. Arquiteta, auditora-fiscal e mestre em administração pública.

Adoro ter mar no nome e na vida. Profissionalmente, a gestão pública é a minha praia e o que me move é participar do desenho e da entrega de um Brasil melhor e mais justo.



Raíssa Gomes

Mineira que adora praia e fez do Rio seu lar desde 2010. Administradora pública de formação e vocação.

Acredita na mudança e em relações de confiança. Seu maior clichê é viajar; conhece os cinco continentes e curte passar uns perrengues.

ANEXO 1



Anexo 1 – Roteiro de Entrevista Semiestruturada

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA

Primeiramente fazer um “quebra gelo”, se apresentar, falar brevemente sobre o LideraGOV e o propósito da entrevista, também pode se falar de algum tema de interesse comum. As perguntas a seguir são um norte e podem ser alteradas conforme o fluxo da conversa.

Quebra gelo/Caracterização

1. Apresentação dos entrevistadores.
2. Breve contextualização sobre o que é o LideraGOV
3. Breve contextualização sobre o tema do trabalho final

Optamos pela escolha do tema “Políticas para pessoas com deficiência” pela relevância do tema para a sociedade. É necessário que haja o aperfeiçoamento contínuo do acesso a direitos econômicos, sociais, culturais, ambientais e outros das pessoas com deficiência.

Ao realizar algumas pesquisas, optamos por realizar um recorte do problema: “Pessoas com deficiência (PÚBLICO) possuem baixa inserção no mercado de trabalho (NÚCLEO) em relação às pessoas sem deficiência, o que prejudica a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (EFEITO).”

Caracterização do entrevistado

4. Qual seu nome completo?
5. Com que sexo você se identifica?
6. Quantos anos você tem?
7. Qual sua raça?
8. Como você categoriza sua deficiência: *Física / Visual / Auditiva / Intelectual / Transtorno do espectro autista / Múltipla deficiência*
9. Me conte um pouco mais sobre a sua deficiência.
10. Há quanto tempo está nessa condição?

Atuação e Desempenho no Trabalho

11. Para você, o que é trabalho?
12. Qual a sua ocupação/formação? Como você escolheu fazer isso?
13. Com o que você já trabalhou até hoje? (principais funções e experiências).
 - a. O que contribuiu para que você mudasse a sua área de atuação?
14. Há quanto tempo trabalha na sua empresa atual (ou último emprego)?
15. Como são suas atividades/rotina de trabalho atual (ou a última)?
16. Quais as principais dificuldades que você enfrenta no seu dia a dia?
17. Como essas dificuldades se refletiram e se refletem no seu trabalho?
18. Qual o seu regime (atual) de trabalho? Presencial, remoto ou híbrido?
19. *Se presencial ou híbrido:* Como é o seu deslocamento para o trabalho?
20. Você estava trabalhando durante a pandemia? Se sim, presencial ou remoto? Sentiu alguma diferença em relação ao trabalho antes da pandemia (presencial)?

Inserção no Mercado de Trabalho (Informação)

21. Como ficou sabendo desse emprego?
22. Encontrou dificuldades para ter acesso às informações sobre vagas de trabalho? Quais?
23. Percebe alguma dificuldade no processo da pessoa portadora de deficiência para se informar sobre o trabalho?
24. Você conhece alguma plataforma especializada na contratação de pessoas com deficiência ou que permita visualizar as vagas para pessoas com deficiência?
25. Conhece alguma lei que trata da questão de emprego para o portador de deficiência?

Inserção no Mercado de Trabalho (Estrutura)

26. O seu local de trabalho sofreu alguma modificação administrativa ou física para que você pudesse trabalhar?
27. Qualificação (baixa oferta ou qualidade) é um problema enfrentado para inserção no mercado de trabalho?

Preconceito e outros-

28. Já sofreu preconceito no trabalho? Se sim, como se sentiu?
29. Na sua opinião, existem outras dificuldades não abordadas para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
30. O que poderia ser feito tanto pelo governo quanto pelas empresas para ajudar nisso?

Obrigado pela entrevista!

PERGUNTAS PARA EMPREGADORES OU CHEFIA

1. Onde você trabalha? Há quanto tempo?
2. A empresa possui uma política clara ou diretriz para contratação de pessoas com deficiência?
3. De quem foi a decisão de contratar uma pessoa com deficiência?
4. O que motivou esta decisão?
5. A vaga era específica para pessoas com deficiência?
6. Como foi o processo seletivo para a contratação desta pessoa?
7. Você já participou de outros processos seletivos? Você consegue destacar alguns pontos específicos do processo de contratação de pessoas com deficiência e relação os demais?
8. Saberria dizer se o tempo de contratação foi acima da média?
9. O que poderia ter facilitado este processo?
10. Havia alguma ferramenta específica para visualizar/identificar os candidatos e a deficiência de cada um?
11. Você conhece os direitos das pessoas com deficiência? Já conhecia antes desta contratação?
12. Qual a deficiência a pessoa que foi contratada tem?
13. No dia a dia do trabalho com esta pessoa, quais pontos mais lhe chamaram atenção?
14. Quais foram as principais dificuldades?
15. A equipe de gestão de pessoas apoiou adequadamente o processo de contratação e prestou auxílio e informações durante o contrato?
16. A pessoa estava contratada durante a pandemia? Neste período, como foi a relação de trabalho?
17. A pessoa é/era assídua e pontual?
18. Na sua opinião, o que poderia aumentar o número de contratações de pessoas com deficiência?

Fontes

Nome	Amostra e População	Questionário
VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, [S.L.], v. 35, n. 121, p. 41-52, jun. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <LINK>	dados relativos aos 22 deficientes físicos entrevistados, dentre os quais: trabalhadores de banco, supermercado, terceirizados numa empresa estatal (Correios), dois comerciantes, juíza, professor e psicóloga.	Entrevista: a) nascimento e infância (data de nascimento, número de irmãos mais velhos ou mais novos, idade dos pais, onde passou a infância, brincadeiras, amigos, escola); b) adolescência (amigos, escola, namoros); c) família (maiores vínculos, situação financeira, apoios); d) trabalho (profissionalização, experiências anteriores); e) deficiência (se adquirida, principais mudanças na vida, nos projetos pessoais, nas relações sociais e afetivas, participação em movimentos sociais); f) experiência de trabalho atual (mudanças na vida, relação com amigos e colegas, análise crítica e acessibilidade).
INFORMAÇÃO E DEFICIÊNCIA FÍSICA: PROCESSO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO COMPETITIVO EM BELO HORIZONTE (1988) link	14 deficientes físicos, em sua maioria de nível socioeconômico baixo, com deficiência desde o nascimento.	Ver página 199 (link)

ANEXO 2



Anexo 2 – Portaria do regulamento Selo PCD+ Brasil



Ministério do Trabalho e Emprego
Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

REGULAMENTO SELO PCD+ BRASIL

1. DA REALIZAÇÃO DO EVENTO

O **Selo PCD+ Brasil** é conferido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda.

2. DO OBJETIVO

Reconhecer e divulgar as empresas que cumprem a Lei de Cotas para PCD (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) e promovem boas práticas na promoção da Inclusão e Diversidade no ambiente corporativo.

3. PARTICIPAÇÃO

Poderão requerer o **Selo PCD+ Brasil** empresas privadas localizadas em todo território nacional. O Selo será concedido anualmente às empresas que preencherem os requisitos deste Regulamento.

4. DO REQUERIMENTO

O requerimento é gratuito e deverá ser realizado por meio de formulário específico, disponível no site do **Selo PCD+ Brasil** (<https://www.gov.br/mte/pt-br/selomaispcd>), do dia 01 de janeiro ao dia 31 de março de cada ano. A apresentação da documentação comprobatória, incluindo o formulário de requerimento, deverá ser feita através do link específico. A documentação comprobatória pode ser encaminhada em arquivo em formato pdf, podendo conter além de texto, fotos e/ou links para vídeos que demonstrem as ações realizadas e anexado no período.

4.1 REQUISITOS

As ações que compõem o requerimento deverão ter sido elaboradas e implantadas de 1º de janeiro à 31 de dezembro do ano anterior (período avaliativo) ao requerimento.

5. DOS SELOS E CRITÉRIOS

5.1 O **Selo PCD+ Brasil** será concedido para as empresas que preencherem os requisitos, conforme os seguintes critérios:

CATEGORIA	PONTUAÇÃO MÍNIMA
BRONZE	50 PONTOS
PRATA	75 PONTOS
OURO	100 PONTOS
DIAMANTE	100 pontos ou mais e 08 pontos referente aos Desafio Nacional de Inclusão (I-12)

5.1.1 Para as categorias DIAMANTE, além da pontuação mínima, deverão ser comprovados o cumprimento das ações referentes ao item I-12 do Anexo 1 referentes ao Desafio Nacional de Inclusão.

5.1.2 Caso a empresa preencha os pontos correspondentes e não realize as ações de Desafio Nacional de Inclusão poderá ser enquadrada na categoria correspondente. Caso o somatório dos pontos seja inferior à 50 pontos, não será concedido o **Selo PCD+ Brasil**.

5.2 Do Comitê Gestor de Diversidade e Inclusão

O Comitê Gestor de Diversidade e Inclusão será formado por 2 representantes da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, 2 representantes da sociedade, 2 representantes das empresas e 2 representantes de PCD, nomeados pelo do Ministério do Trabalho e Emprego por meio de Portaria específica e será responsável por conceder o **Selo PCD+ Brasil** da categoria correspondente às empresas que preencherem os requisitos, vem como julgar o Prêmio Brasil é Inclusão e definir a Empresa Destaque do ano do **Selo PCD+ Brasil**.

5.2 Modelo de avaliação

As empresas deverão demonstrar as ações realizadas ao longo do período avaliativo por meio de documentos hábeis. A categoria do **Selo PCD+ Brasil** a ser conferida será resultado do somatório de pontos obtidos de acordo com a tabela do Anexo 1 e realização de ações obrigatórias para a categoria DIAMANTE.

5.2.1 Os participantes serão integral e irrestritamente responsáveis pela veracidade das informações prestadas.

5.3. As empresas que possuam 100 funcionários ou mais somente poderão receber o **Selo PCD+ Brasil** de qualquer categoria se cumprirem o requisito do item I-1 do Anexo 1.

5.3 Empresa Destaque do Ano

A comissão avaliadora selecionará dentre as empresas premiadas com o **Selo PCD+ Brasil** categoria OURO a Empresa Destaque do Ano, de acordo com os seguintes critérios:

- criatividade;
- originalidade;
- impacto na empresa e replicabilidade; e
- estratégia colaborativa e representativa na construção da ação.

6. DA CONCESSÃO DOS SELOS

Até o dia 15 de maio o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, deverá divulgar o resultado de todas as empresas requerente do **Selo PCD+ Brasil**, bem como a Empresa Destaque do Ano.

A divulgação dos resultados será feita por meio do site do **Selo PCD+ Brasil** (<https://www.gov.br/mte/pt-br/dtiop/selomaispcd>).

6.1 As empresas categoria OURO e DIAMANTE serão convidadas a participar da cerimônia Prêmio Brasil é Inclusão a ser realizada em local e horário a ser informado até o dia 21 de julho.

6.1.1 Os custos com transporte, alimentação e hospedagem, se assim for necessário, para participar da cerimônia são de inteira responsabilidade do participante.

6.2 Divulgação das ações

As empresas categoria DIAMANTE poderão divulgar suas ações por meio de texto e/ou vídeo no site do **Selo PCD+ Brasil**. As empresas qualificadas nas categorias PRATA ou BRONZE poderão solicitar a divulgação de suas ações à comissão avaliadora, que decidirá ao seu critério, considerando a relevância, inovação e impacto da ação.

7. DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS

O preenchimento e o encaminhamento da ficha de inscrição representam, da parte dos participantes, a concordância e o aceite de todas as normas contidas neste Regulamento.

A Comissão Organizadora não se responsabiliza por inscrições não recebidas devido a falhas técnicas, do usuário, que deverá se certificar por email (selomaispcd@mte.gov.br) do correto recebimento da documentação.

A Comissão Organizadora reserva-se o direito de desclassificar os projetos que não observarem as normas estabelecidas neste Regulamento. Essa penalização poderá implicar advertência escrita ou na desclassificação do projeto.

Dúvidas eventuais podem ser tratadas pelo email selomaispcd@mte.gov.br.

Os participantes concedem permissão plena ao Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania para usar o material fornecido e também a divulgação do nome da empresa e participantes através de seus canais de comunicação, site, redes sociais e jornal impresso. Estes termos e condições estão sujeitos a alterações.

Os participantes se responsabilizam e autorizam de pleno direito o uso gratuito de todos os dados fornecidos, materiais disponibilizados e eventuais depoimentos para matérias jornalísticas, inclusive seus nomes completos e imagens, em: fotos, matérias jornalísticas, cartazes, filmes e/ou spots, jingles e/ou vinhetas em qualquer tipo de mídia e peças promocionais da divulgação do **Selo PCD+ Brasil**.

Casos especiais e/ou omissos neste Regulamento serão avaliados e dirimidos pela Comissão Organizadora.

Brasília, 21 de novembro de 2023.

Documento assinado eletronicamente

Luiz Marinho

Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania

ANEXO 1 DO REGULAMENTO SELO PCD+ BRASIL

Tabela de Pontuação

A tabela a seguir detalha as pontuações da Avaliação de Maturidade de Inclusão:

Eixo	Índice	Item	Observação	Pontuação Mínima	Pontuação Máxima
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-1	Cumprimento do Percentual da Lei de Quotas (Lei nº 8.213/91)	Exclusivo para empresas com 100 ou mais funcionários	50	50
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-2	Contratação de percentual mínimo de 2% de PCD	Exclusivo para empresas com até 100 funcionários	0	50
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-3	(%) de PCDs contratados além do exigido, ou além de 2% quando não houver obrigação	2 pontos por percentual	0	10
Eixo 1 - Contratação de pessoas com deficiência	I-4	(%) de PCDs ocupantes de cargo de liderança	2 pontos por percentual (dos líderes)	0	10
Eixo 2 - Capacitação continuada	I-5	Programa de Mentoria estabelecido para PCD	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 2 - Capacitação continuada	I-6	Programa de Facilitação para PCD recém-contratado	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 2 - Capacitação continuada	I-7	Treinamento da força de trabalho voltado para PCD	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 3 - Conscientização	I-8	Realização de Evento de promoção do Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência	2 pontos se realizado	0	2

Eixo 3 - Conscientização	I-9	Promoção do Setembro Verde ⁶² com Divulgação Interna e nas páginas oficiais e redes sociais da empresa	5 pontos se realizado	0	5
Eixo 3 - Conscientização	I-10	Divulgação de outros Programas de Conscientização no site ou rede social	5 pontos se estabelecido	0	5
Eixo 4 - Acessibilidade	I-11	Cumprimento das Normas ABNT - Acessibilidade	Cada pacote de normas vale 2 pontos	0	10
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-12	Participação nos Desafios Trimestrais do Programa Selo PCD+ Brasil	2 pontos por trimestre de participação	0	8
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-13	Incluir as pessoas com deficiência na política ESG da empresa	5 pontos se realizado	0	5
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-14	Divulgar o Selo PCD+ Brasil recebido nas páginas oficiais e redes sociais da empresa	5 pontos se realizado	0	5
Eixo 5 - Posicionamento avançado	I-15	Incluir o Selo PCD+ Brasil recebido na identidade visual de produtos, serviços e material de divulgação	5 pontos se realizado	0	5

⁶² Mês de luta pela inclusão Social da Pessoa com Deficiência – “A diferença é o que nos une”.