

“Nada sobre nós, sem nós” – um exercício de proposição de política pública para pessoas com deficiência no âmbito do Programa LideraGov.

“Nothing about us without us” – a practical policy-making exercise for people with disabilities within the LideraGov Program.

“Nada sobre nosotros sin nosotros” – un ejercicio práctico de formulación de política pública para personas con discapacidad en el ámbito del Programa LideraGov.

RELATO TÉCNICO

Grupo de trabalho (GT) 2A – Formulação e Implementação de Políticas Públicas

Lais Palazzo Almada

Especialista em Regulação de Petróleo, Gás e Derivados

Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis, Brasil

lalmada@anp.gov.br

Henrique Paiva de Paula

Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia

Agência Nacional de Energia Elétrica, Brasil

henrique@aneel.gov.br

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Nada sobre nós, sem nós

Lais Palazzo Almada e Henrique Paiva de Paula

Resumo

As políticas públicas voltadas para a ocupação de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho não têm atingido plenamente seu objetivo principal. No contexto do Programa de Desenvolvimento de Lideranças – LideraGov, investigamos esse problema e propusemos uma solução para aprimorar o resultado a Lei de Quotas, importante políticas públicas voltada a PCD. O Programa Selo PCD+ Brasil é uma proposta de ferramenta para incentivar empresas a implementarem boas práticas de inserção de PCD no mercado de trabalho e aumentar a conscientização da sociedade acerca do problema. A solução baseia-se em mecanismos que promovam mudanças de comportamento das organizações empregadoras - ponto chave para aumentar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por se tratar de um exercício teórico, não há resultados obtidos que possam ser discutidos. Contudo, apresentamos recomendações para a eventual implantação da ideia, bem como a avaliação das limitações da solução proposta.

Palavras- chave: PCD. Ações afirmativas. Inclusão. LideraGov. Mercado de trabalho.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Introdução

Nada sobre nós, sem nós. Esta foi a frase que nos guiou na elaboração do estudo objeto do presente Relato Técnico¹. O tema – baixa inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – foi escolhido por sugestão de um dos autores, que recentemente se tornou cadeirante. Os autores são egressos da terceira turma do Programa LideraGov² oferecido pela Escola Nacional de Administração Pública – Enap. Como parte da formação, os alunos devem elaborar em grupo, como trabalho final do Programa, um plano estratégico de enfrentamento de um problema público. Este Relato Técnico tem por objetivo compartilhar o aprendizado adquirido por meio deste exercício. Queremos, com isso, compartilhar o conhecimento produzido para que ele possa contribuir com a prática da Administração Pública.

Define-se pessoa com deficiência como 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.

As diferentes formas de deficiência estão explicitadas no Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004) e descritas como: (i) deficiência física; (ii) deficiência auditiva; (iii) deficiência intelectual, (iv) deficiência visual, (v) deficiência múltipla.

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.

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 (AGÊNCIA IBGE, 2023). Nesse contexto, o direito ao trabalho é um Direito Humano universal assegurado no artigo 29 da Declaração Universal dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas (ONU, 1948), promulgada em 1948. O trabalho é um dos principais meios para promover dignidade humana e integração social.

¹ O presente Relato Técnico se refere à proposta de implementação de política pública originalmente elaborada por: [Fabiano Brandão](#); [Leonardo Bezerra](#); [Leonardo Oliveira](#); [Marina Meire](#); e [Raissa Gomes](#).

² <https://www.enap.gov.br/pt/servicos/lideragov>.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apesar disso, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é baixa: apenas 29,2% da população com deficiência participa do mercado de trabalho (AGÊNCIA IBGE, 2023). Em 1991, o Brasil instituiu arcabouço legal para a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, por meio da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), a denominada Lei de Quotas. Contudo, menos da metade das vagas obrigatórias para pessoas com deficiência por esta lei estão preenchidas. Das 828.256 vagas reservadas no país, há 415.736 vagas reservadas não preenchidas (RADAR SIT, 2021).

O recorte escolhido para a análise foi a deficiência física, definida como a alteração completa ou parcial de partes do corpo humano, que afetam o comprometimento da função física, pois é a deficiência que tem maior percentual de incidência na população brasileira, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD (IBGE, 2022). As pesquisas demonstram que mesmo com capacidade intelectual igual às pessoas sem deficiência, a inserção destas pessoas no mercado de trabalho é menor.

Metodologia

O desafio selecionado pelo grupo foi voltado para um público específico. Nesse sentido, estruturamos nossa forma de trabalho em uma abordagem inovadora e centrada no cidadão.

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.

Dentro dos vários *frameworks* de inovação existentes, adotamos as Facetas da Inovação, do Observatório de Inovação do Setor Público (OPSI, 2023) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Usamos esse *framework* para avaliar nosso problema e o emprego de possíveis soluções.

Observamos que nosso problema tinha potencial para se enquadrar na faceta “Inovação orientada a melhorias incrementais”. Esse tipo de inovação no setor público se caracteriza por três fatores principais: (i) a escassez de recursos e manutenção da necessidade de entregas, (ii) a busca por eficiência por meio da inovação e (iii) a adoção de novas tecnologias e de digitalização.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A partir dessa identificação, entendemos que uma das ferramentas adequadas para lidar com o problema seria a abordagem da economia comportamental.

De forma resumida, sabe-se que a tomada de decisão não é um processo totalmente racional. Todos nós estamos sujeitos a vieses comportamentais que nos influenciam. Além disso, não é mais novidade 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.

Essa foi, essencialmente, a abordagem que buscamos adotar na solução proposta.

Contudo, outras ferramentas e abordagens inovadoras também foram empregadas no desenvolvimento do trabalho.

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 DT 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 (AELA, 2022). Seus principais pilares são:

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- 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.

Além do DT, empregamos o Design Etnográfico (DE), uma ferramenta de investigação sobre pessoas que busca entender as necessidades do público em questão dentro de seus contextos e criar soluções melhores para esse público – sejam produtos, serviços ou políticas públicas.

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

Para a definição da causa raiz do problema, empregamos o método dos 5 porquês - uma técnica de análise de causa raiz que consiste em perguntar por até cinco vezes porque o referido fato ocorreu, para cada fato relacionado ao problema investigado.

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 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 à solução do problema investigado.

Por fim, para o processo de ideação das soluções, empregamos o *Brainwriting* - uma técnica de geração de ideias estruturada, para ser trabalhada em grupo, de modo escrito e compartilhado. 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 duram 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 das rodadas, todas as ideias são apresentadas e votadas pelos participantes. A partir daí, as mais votadas serão mais detalhadas.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Análise do cenário atual

A Lei de Quotas, Lei nº 8.213/91, trouxe uma política afirmativa para as pessoas com deficiência, criando vagas reservadas para essas pessoas. Esta política só se aplica a empresas com 100 ou mais funcionários, que devem destinar de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados, de acordo com o número de funcionários. Ocorre que 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 Brasil.

Contudo, a partir da análise dos dados levantados, há uma questão que antecede a criação de novas vagas em empresas menores: o preenchimento das vagas existentes legalmente destinadas às pessoas com deficiência. 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 sem deficiência?

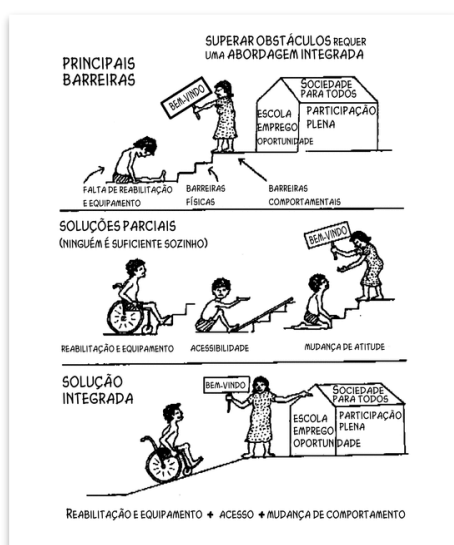


Figura 1 - Principais barreiras no contexto da inclusão de pessoas com deficiência na sociedade

Nesse sentido, ao enfrentar o problema proposto e responder à questão de projeto, esperamos aumentar a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade por meio da ocupação de vagas ociosas no mercado de trabalho voltadas para esse grupo.

Algumas barreiras podem surgir nesse contexto: barreiras físicas, passando por questões eventualmente relacionadas a equipamentos e barreiras atitudinais, relacionadas a comportamento, necessidade de capacitação, dentre outras. Por esse motivo, o Estado precisa ter um olhar atento para essa situação. A Figura 1 ilustra essas barreiras.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Partes interessadas

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:

- Pessoas com deficiência física: público-alvo do problema. Suas experiências, habilidades e aspirações são cruciais para moldar políticas e práticas eficazes.
- Empregadores e empresas: 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: 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, o Ministério 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: responsáveis por oferecer educação inclusiva e programas de treinamento adaptados.
- Organizações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência: desempenham papel fundamental na conscientização, no combate ao estigma e na defesa de políticas inclusivas, podendo intermediar pessoas com deficiência com interesse de ingressar no mercado de trabalho e empregadores.
- Sociedade civil: 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 papel importante na promoção da conscientização, desconstrução de estereótipos e na valorização das contribuições das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ampliando a percepção do problema a partir 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, além de realizar uma análise extensiva de dados, legislações e informações acerca do problema, priorizou-se ouvir representantes das suas principais partes interessadas.

Foram realizadas 6 entrevistas no período de 1/11/2023 a 6/11/2023, direcionadas para:

- Pessoas com deficiência física;
- Representante do Estado (auditor-fiscal do trabalho);
- Representante de empresa intermediadora de vagas;
- Empresa contratante³;
- Um familiar de pessoa com deficiência.

As informações levantadas nas entrevistas foram objeto de análise de conteúdo, visando categorizar informações, identificar tendências e padrões nas opiniões, avaliar a diversidade de experiências, identificar 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.

³ O grupo não encontrou empresa disposta a conceder entrevista.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Diversidade das pessoas com deficiência

O desafio de identificar a diversidade de deficiências nas pessoas está intrinsecamente ligado à elaboração de políticas públicas eficazes, abrangentes e capazes de endereçar de maneira específica os obstáculos enfrentados por cada grupo. A variedade de deficiências demanda uma compreensão holística das necessidades individuais. 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 ou indivíduo seja deixado de lado.

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 principais dificuldades podem ser divididas em três blocos: educação, preconceito e acessibilidade.

O desafio da educação – Pessoas com deficiência possuem maior desafio para ter acesso à educação e a baixa escolaridade é apontada por empresas como uma barreira para a contratação. Contudo, uma maior escolaridade não é garantia de contratação, nem de ocupação de vagas de trabalho coerentes com o nível de escolaridade da PCD.

O desafio do preconceito – 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 lacuna significativa na representatividade e diversidade no mercado de trabalho.

O desafio da acessibilidade – 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.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Avaliação das políticas existentes e propostas de soluções de acordo com o design etnográfico

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. A eficácia dessas políticas, muitas vezes, é desafiada pela falta de fiscalização rigorosa e pela necessidade de uma abordagem mais abrangente.

Listamos uma série de ideias e reflexões acerca de possíveis soluções para o problema em discussão levantadas no contexto das entrevistas.

Descrição das causas

Para entender melhor o problema e avançar nas soluções, conhecer as causas é fundamental. Assim a solução 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, realizamos um *brainstorming* para correlacionar causas com suas subcausas e causas-raiz, utilizando a metodologia dos 5 Por quês. Nesse sentido, ao identificarmos as causas que apareceram nas entrevistas, associamos aos dados oficiais que pudessem corroborar aquelas percepções. Essas, por sua vez, podem ou não serem representativas da média da população com deficiência, especialmente considerando que a quantidade de entrevistados foi pequena. Assim, não é possível extrapolar os dados para chegar a conclusões estatisticamente significativas. Por isso, a confirmação com dados secundários é importante.

Listamos aqui a descrição das causas e causas-raiz:

1. Empresas esperam a fiscalização para cumprir a quota:

Essa informação foi coletada em entrevista com um 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.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1º por quê:

- Falta de interesse de empregadores em investir em PCD e inclusão;

2º por quê:

- Lógica capitalista: máximo lucro com menor esforço. As pessoas com deficiência sempre foram vistas como mais lentas ou demoradas.
- Baixa fiscalização: conforme o 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 com deficiência já recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC)⁴, evidenciando uma visão distorcida das empresas ou um pretexto para não cumprir a Lei de Quotas.
- Empregadores não querem lidar com custos extras de adaptação ou eventuais gaps de aprendizagem e adaptações físicas,
- Particularidades de cada pessoa com deficiência que podem gerar a necessidade de adaptações de forma personalíssima.

2. *Poucas vagas qualificadas para pessoas com deficiência:*

Esse relato 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.

1º por quê:

- Organizações alegam que há incompatibilidade dos cargos: 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.

⁴ O desenho do BPC funciona como desestímulo à pessoa com deficiência em busca de um trabalho formal, devido ao receio de não adaptação a nova função e, por conseguinte, uma demissão precoce, aliado ao receio de não conseguir voltar a perceber o benefício.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- 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.
- Baixo entendimento sobre PCD e inclusão: muitas pessoas e, portanto, empresas ainda não estão familiarizadas com a realidade dos PCD, os conceitos envolvidos, os dados e as suas dificuldades, nem da importância da inclusão social e suas vantagens para a sociedade. Esta falta de familiaridade foi também percebida pelos autores ao longo do processo.
- Desinformação e falta de empatia ou interesse: 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 frequentes, 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 alegação é polêmica e por vezes usada como pretexto pelas empresas sem que essas sequer tenham feito um esforço mínimo de adaptação.

2º por quê:

- Capacitação baixa: como mencionado, esse ponto é polêmico, já que nem sempre a dificuldade decorre de baixa capacitação.
- O acesso à educação é menor entre as pessoas com deficiência.

3º por quê:

- Baixo acesso à educação inclusiva de qualidade;
- Dados da PNAD (IBGE, 2022) demonstram 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%;

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- 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.

3. *Dificuldade de locomoção até o emprego*

Muito embora trabalho remoto tenha colaborado para minimizar as dificuldades de locomoção até o emprego, as pessoas com deficiência física entrevistadas relataram ser uma das principais dificuldades encontradas em seu dia a dia.

Uma vez que alguns entrevistados relataram estar em teletrabalho integral, essa pode não ser a principal causa do alto percentual de pessoas com deficiência desocupadas.

1º por quê:

- O transporte em geral não é adaptado;
- Preços elevados dos transportes adaptados;
- Alguns PCD precisam de acompanhante para irem ao trabalho presencial, aumentando os custos da empresa.

Por que este problema ainda existe?

A Lei de Quotas cumpriu importante papel na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, o percentual de ocupação desse público parece ter atingido um patamar estável próximo de 50% de ocupação de vagas reservadas nos últimos anos.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A percepção do auditor do MTE entrevistado 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.

O baixo valor da multa não tem funcionado como incentivo suficiente para que as empresas invistam recursos humanos e financeiros nas adaptações físicas e atitudinais necessárias, especialmente devido aos elevados custos de adaptação do ambiente de trabalho.

De acordo com Perlin:

Segundo França, Pagliuca e Baptista, 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. (Perlin, et al, 2016).

Ao analisar as possíveis causas do problema, concluímos que uma das 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.

Conforme informações do MTE, 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 *et al.* (2016), “Albagli 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”.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ademais, informações do MTE 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 com 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?

Um lema das pessoas com deficiência embasou nossa busca por possíveis soluções e deu título a este trabalho: *Nada sobre nós, sem nós.*

Portanto as soluções elencadas nesta seção surgiram da escuta nas entrevistas, assim como da combinação das ideias a partir do *brainwriting* do grupo.

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 pensadas. Esta seção descreve tais soluções.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. *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 é conscientizar sobre a motivação: possibilitar ao PCD possuir a sua autonomia financeira e desempenhar uma atividade produtiva para a sociedade.

Assim, uma das soluções pensadas pelo grupo seria a realização de campanhas para as empresas e para a sociedade sobre capacidade produtiva do PCD a fim de desconstruir barreiras de entrada artificialmente criadas ou simplesmente adotadas como pretexto. Uma divisão de tarefas atenta à necessidade de adaptação da empresa para empregar pessoas com deficiência pode ser suficiente para aumentar a inserção de PCD no mercado de trabalho.

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, entendeu-se fundamental o engajamento da sociedade, cobrando publicamente as empresas o cumprimento da Lei de Quotas, com a utilização de redes sociais.

2. *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, pode ser interessante a criação de programas de treinamento para contratar e receber pessoas com deficiência pelo Sistema S (SENAI, SESI, SESC).

3. *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, funcionamento e adequação de filtros.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No caso de vagas não reservadas para PCD, o processo seletivo poderia ser adaptado para conferir as mesmas oportunidades para os candidatos com deficiência. No caso de candidato com limitação motora de membros superiores, é adequado conceder tempo extra para etapas do processo seletivo que envolvam a escrita, por exemplo.

O primeiro emprego também é um desafio para as PCD. A contratação de PCD como menor aprendiz pode ser uma estratégia para a contratação definitiva no futuro.

Analogamente, no setor público, vislumbrou-se a possibilidade de criação de novas oportunidades para pessoas com deficiência via vagas de estágio, em que há maior liberdade na escolha de candidatos, priorizando a contratação de estagiários com deficiência.

A Instrução Normativa nº 213/2019 do Ministério da Economia (ME, 2019) já reserva 10% das vagas para pessoas com deficiência. Contudo, essa participação poderia ser aumentada. Para o caso de seleção via concurso público, sugere-se que, quando houver restrição quanto à contratação de PCD para determinado perfil, o cumprimento da quota deve ser realizado por meio de compensação em outras funções que sejam compatíveis.

4. *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 quotas. Neste sentido, entende-se que uma forma de verificação, ou mesmo de fiscalização da execução, seria a inclusão de comprovação do cumprimento da Lei de Quotas nos Editais de Licitação, a exemplo das normas relativas ao trabalho infantil ou empregados em condição análoga a de pessoas escravizadas.

Além das ações de comando e controle, o Ministério do Trabalho poderia criar uma Lista de Empresas que não cumprem a Lei de Quotas, divulgando-a em seus canais de comunicação, a exemplo da Lista Suja do trabalho análogo ao de escravo, divulgada pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

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 art. 26 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, que venha a substituir o simples pagamento de multas pecuniárias por ações efetivas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho podem

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

gerar melhores resultados. Esse compromisso pode prever a contratação de PCD acima do mínimo legal, investimentos em ações de conscientização da sociedade, apoio a ONGs cuja temática seja a inserção de PCD no mercado de trabalho etc.

5. *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. Destacamos a mentoria e a facilitação, isto é, uma pessoa responsável por auxiliar no processo de inserção do PCD na empresa.

6. *Formação e Educação Formal*

Os Estados e Municípios 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.

Vislumbrou-se, ainda, 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.

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, poderiam ser criados programas de treinamento específicos de capacitação e qualificação para pessoas PCD no sistema S (SENAI, SESI e SESC).

7. *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.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Solução desenvolvida

Dentre as várias opções de solução, optamos por desenvolver um selo para premiar as empresas com boas práticas de inclusão.

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

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

Apenas disponibilizar informação e capacitação não é o suficiente para gerar uma mudança real no comportamento das organizações. Neste cenário se inserem os *nudges*⁵. No governo brasileiro, há uma unidade voltada à sua aplicação na formulação de políticas públicas⁶.

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. A solução ora proposta está alinhada aos objetivos nacionais e internacionais em relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao atual contexto político e social e à visão do atual governo federal, em que há um foco cada vez maior em políticas afirmativas e de inclusão de minorias.

Os objetivos da criação de um selo são:

- 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 PCD;
- Reconhecer empresas com boas práticas de inclusão de PCD;
- Estimular mais empresas a aderirem a boas práticas de inclusão de PCD;

⁵ Expressão que, na tradução literal, significa “empurrãozinho”. No contexto da economia comportamental, é criar condições para que a tomada de decisão seja feita da forma esperada dentro de determinado contexto.

⁶ [Núcleo CINCO - Ciências Comportamentais em Governo](#), unidade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- 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.

Ao desenharmos o protótipo dessa possível solução, foi fundamental ter um norte, em outras palavras, um objetivo e métricas para aferir seu cumprimento. Nesse sentido, definimos nosso objetivo:

Fazer a diferença na vida das pessoas com deficiência

Para os resultados-chave, e seguindo as boas práticas preconizadas pelo OKR - *Objectives and Key Results*, definimos um número reduzido de metas, totalmente ligados ao objetivo, mensuráveis e que buscam atingir e/ou aumentar o que se propõem:

- 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 e com a ambição de melhorar a situação atual.

De forma a avaliarmos se a proposta trará os benefícios esperados, propomos acompanhar os seguintes indicadores:

- Taxa de adesão ao selo;
- Nota média das empresas que aderiram ao selo;
- Percentual de empresas que cumprem a cota;
- Percentual de vagas reservadas ocupadas nas empresas que aderiram ao selo;
- Relação entre as vagas reservadas ocupadas nas empresas que aderiram ao selo e as vagas ocupadas nas empresas que não aderiram ao selo;

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Relação entre PCD que ocupam cargos de liderança nas empresas que aderiram ao selo e nas que não aderiram;
- Taxa de engajamento dos programas de conscientização nas redes sociais.

Descrição da solução

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 em todo território nacional e aumentar a conscientização da sociedade acerca do problema.

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 das suas ações. A análise está centrada em 5 eixos:

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

Foi criado um regulamento que, em linhas gerais, apresenta cronograma, condições de participação, categorias e requisitos. Os critérios baseiam-se nos eixos anteriormente apresentados e o site apresenta um simulador para determinar o Selo a que a empresa faz jus.

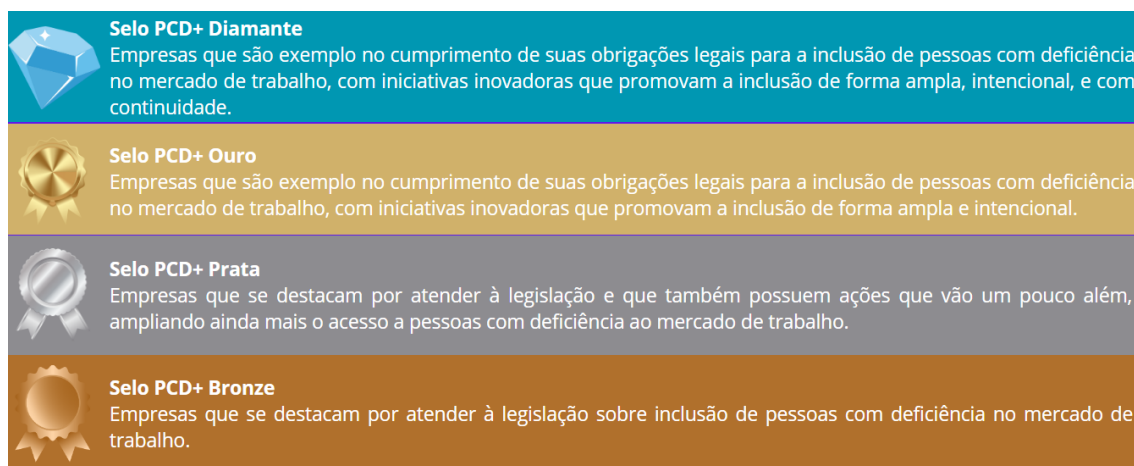


Figura 2 - Categorias de premiação do Selo PCD+ Brasil

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO



EBAP

XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SBAP.ORG.BR/EBAP2024

A pontuação é obtida de acordo com os critérios contidos no Anexo do Regulamento:

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 PCD 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 PCD 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

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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 avanzado	I-12	Participação nos Desafios do Programa Selo PCD+ Brasil	2 pontos por trimestre de participação	0	8
Eixo 5 - Posicionamento avanzado	I-13	Incluir PCD na política ESG da empresa	5 pontos se realizado	0	5

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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 1 - Pontuações para a avaliação do Selo PCD+ Brasil.

*Considera o número de funcionários da Empresa

Em termos de 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. Este comitê é criado exclusivamente em razão do Selo PCD+ Brasil e tem como atribuições: (i) julgar o Prêmio Brasil é Inclusão; (ii) definir a Empresa Destaque do ano do Selo PCD+ Brasil; (iii) definir os critérios da Avaliação de Maturidade e os Desafios Nacionais de Inclusão, e (iv) promover eventos e ações de comunicação e de conscientização sobre o Selo PCD+ Brasil.

O comitê deve ter representatividade, portanto, conta com a participação de dois representantes: (i) da Divisão de Fiscalização do Trabalho Infantil e Igualdade de Oportunidades (DTIOP), (ii) da sociedade, (iii) das empresas e (iv) de PCD, nomeados pelo do Ministério do Trabalho e Emprego por meio de Portaria específica.

O protótipo criado para a solução também contou com uma página de divulgação na Internet:

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O endereço para acesso ao protótipo é:

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

Essa página 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.

A depender do desenvolvimento da iniciativa, outras facilidades podem ser agregadas ao protótipo, num processo de inovação orientada à melhoria incremental.

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

A partir da ideia proposta, foi criado um Plano de Comunicação, que terá como estratégia utilizar o espaço publicitário existente das próprias empresas e de influenciadores digitais PCD para apresentar o protótipo de solução proposto no presente projeto. O grupo listou os influenciadores digitais PCD que possuem grande público e podem fazer parte deste plano como atores ativos.

Por fim, para 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.

Considerações finais

O Relato Técnico é fruto de entrega que fez parte da formação no Curso LideraGov 3.0. Trata-se, portanto, de exercício simulado, com as limitações inerentes. A primeira foi o 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, destacamos:

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Não conseguimos entrevistar dois grupos – PCD de menor grau de escolaridade e empresas contratantes;
- Não conseguimos testar a solução completa de forma iterativa e consultar possíveis usuários depois de esboçarmos o protótipo. 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. Estes não chegaram a ser elaborados;
- 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.
 - O grupo avaliou 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.

Em termos de Relato Técnico, é necessário pontuar outras circunstâncias de interesse público que foram apuradas pela realização deste estudo. O trabalho original foi desenvolvido por sete

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

servidores de seis diferentes órgãos da administração pública federal, com diferentes formações e experiências profissionais.

A diversidade do grupo, embora tenha trazido complexidade ao gerenciamento de tarefas, proporcionou um olhar mais completo sobre o tema, o que por si só, já merece destaque. Esta multiplicidade e interdisciplinaridade propiciou que a solução fosse mais completa e efetiva.

A fim de dar concretude a essa afirmativa, exemplificamos. O tema foi escolhido a partir da empatia de um servidor pertencente a este grupo minorizado, O planejamento contou com o conhecimento de quem trabalha na área. A experiência em análises de impacto regulatório deu fluidez aos processos de design *thinking* e design etnográfico. A percepção de que um prêmio deveria ter regras expressas veio de um olhar mais jurídico. A elaboração de um *dashboard* surgiu da vivência com dados e da habilidade técnica correspondente. A construção de um plano de comunicação robusto contou com habilidades de articulação institucional, bem como de construção e de promoção de políticas públicas. Sozinho, nenhum dos membros do grupo seria capaz de alcançar o mesmo resultado.

Neste contexto, vislumbra-se que o intercâmbio de servidores de diversos órgãos resulta em ganhos. Este intercâmbio pode ocorrer de forma mais perene, como no caso de cessão ou de forma pontual, como grupos de trabalhos, times volantes, facilitação de oficinas, palestras, e mesmo por meio de consultas informais.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Referências

AELA, 2022. *Design Thinking: Criando Soluções Inovadoras*. Disponível em: <https://aelaschool.com/pt/experienciadousuario/design-thinking-criando-solucoes-inovadoras/>. Acessado em 1º de novembro de 2023.

Agência IBGE, 2023. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acessado em 10 de novembro de 2023.

BRASIL, 2004. Decreto nº 5.296/2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DOU, 2 de dezembro de 2004.

BRASIL, 1991. Lei nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DOU, 24 de julho de 1991.

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

Ministério da Economia (ME), 2019. Instrução Normativa nº 213/2019 do Ministério da Economia. Brasília, DOU. 18 de dezembro de 2019.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Organização da Nações Unidas (ONU). Universal Declaration of Human Rights – Portuguese.

Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acessado em 4 fevereiro 2024.

OPSI, 2023. Observatory of Public Sector Innovation. Building clarity of purpose for innovation. Disponível em: <https://oecd-opsi.org/work-areas/innovation-portfolios/>. Acessado em 10 de novembro de 2023.

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. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303801158_Inclusao_de_Pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado_de_Trabalho_Um_Estudo_numa_Empresa_do_Setor_Ceramico. Acesso em 14 novembro 2023.

RADAR SIT, 2021. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: [SIT Abas \(trabalho.gov.br\)](https://www.sit.trabalho.gov.br). Acesso em 5 de fevereiro 2024.