



SENADO FEDERAL
Instituto Legislativo Brasileiro – ILB

Bruna Brito Mendes

Cargos comissionados no Senado Federal: desafios e possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público

Brasília
2025



Bruna Brito Mendes

Cargos comissionados no Senado Federal: desafios e possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público

Monografia apresentada ao Instituto Legislativo Brasileiro – ILB como pré-requisito para a obtenção de certificado de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Poder Legislativo e Direito Parlamentar.


Orientador: Prof. Dr. Edvaldo Fernandes da Silva

Brasília
2025



Termo Geral de Autorização para Publicação Digital na BDSF

Como titular dos direitos autorais do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Digital do Senado Federal (BDSF) a Disponibilizar este trabalho gratuitamente, de acordo com a licença pública Reative Commons – Atribuição - Uso Não Comercial – Compartilhamento pela mesma Licença 3.0 Brasil. Tal licença permite copiar, distribuir, exhibir, executar a obra e criar obras derivadas, sob as seguintes condições: dar sempre crédito ao autor original, não utilizar a obra com finalidades comerciais e compartilhar a nova obra pela mesma licença no caso de criar obra derivada desta.

Documento assinado digitalmente
 **BRUNA BRITO MENDES**
Data: 11/07/2025 00:35:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do Autor / Titular dos direitos autorais

Mendes, Bruna Brito.

Cargos comissionados no Senado Federal: desafios e possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público/ Bruna Brito Mendes - Brasília, 2025.

63 p.

Orientador: Dr. Edvaldo Fernandes da Silva

Trabalho de conclusão de curso (especialização) - curso de pós-graduação *lato sensu* em Poder Legislativo e Direito Parlamentar - Instituto Legislativo Brasileiro, 2025.

1. Inclusão social, Brasil. 2. Pessoa com deficiência. 3. Cargo de confiança. 4. Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal.

CDD 361.61

Ficha catalográfica por Alessandra Marinho da Silva CRB - 1 2102



Bruna Brito Mendes

Cargos comissionados no Senado Federal: desafios e possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público

Monografia apresentada ao Instituto Legislativo Brasileiro – ILB como pré-requisito para a obtenção de certificado de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Poder Legislativo e Direito Parlamentar.

Aprovada em Brasília, em 23 de maio de 2025 por:

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Rafael Silveira e Silva
Senado Federal

Prof. Dr. Edvaldo Fernandes da Silva
Senado Federal



À minha família, fonte inesgotável de apoio e inspiração. Às pessoas com deficiência que, diariamente, transformam barreiras em oportunidades de crescimento e aprendizado coletivo. Ao Senado Federal, instituição que me acolheu e possibilitou o desenvolvimento desta pesquisa.



AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, cuja presença constante em minha vida proporcionou a força e a sabedoria necessárias para a realização deste trabalho. Sua luz guiou meus passos nos momentos de incerteza e me concedeu serenidade para superar os desafios encontrados ao longo desta jornada acadêmica.

À minha família, alicerce fundamental em minha trajetória, expresso minha profunda gratidão pelo apoio incondicional, compreensão e incentivo. Cada palavra de encorajamento e cada gesto de carinho foram essenciais para que eu pudesse me dedicar plenamente a este projeto, mesmo nos momentos em que o tempo dedicado aos estudos significou ausência no convívio familiar.

Ao Professor Doutor Edvaldo Fernandes da Silva, meu orientador, agradeço pela generosidade intelectual, pela disponibilidade constante e pelas valiosas contribuições que enriqueceram significativamente este trabalho. Sua orientação precisa e seu olhar crítico foram determinantes para o aprimoramento da pesquisa e para meu crescimento acadêmico.

Ao Senador Lucas Barreto, manifesto minha gratidão pela confiança depositada e pelo apoio institucional que viabilizou a realização desta pesquisa. Seu compromisso com a inclusão e sua sensibilidade em relação aos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência foram fontes de inspiração para o desenvolvimento deste estudo.

Ao Movimento Jovem de Acessibilidade do Partido Republicanos, agradeço pela oportunidade de conhecer de perto o trabalho desenvolvido em prol da igualdade de oportunidades e pela contribuição inestimável para a construção de meu olhar sobre as políticas públicas inclusivas.

Aos servidores do Senado Federal, especialmente àqueles que gentilmente participaram desta pesquisa, compartilhando suas experiências e percepções, meu sincero agradecimento. Suas contribuições foram fundamentais para a compreensão da realidade institucional e para a formulação das reflexões apresentadas neste trabalho.

Aos colegas de curso, agradeço pelo companheirismo, pelas trocas enriquecedoras e pelo ambiente colaborativo que construímos ao longo desta



jornada acadêmica. Os debates, as sugestões e o apoio mútuo foram elementos essenciais para o amadurecimento das ideias aqui apresentadas.

Aos professores do Instituto Legislativo Brasileiro, expresso minha gratidão pelos ensinamentos transmitidos, pelo estímulo ao pensamento crítico e pela excelência acadêmica que caracteriza o curso de Pós-Graduação em Poder Legislativo e Direito Parlamentar.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, meu sincero agradecimento. Cada contribuição, por menor que possa parecer, foi indispensável para o resultado final aqui apresentado.

Por fim, agradeço especialmente às pessoas com deficiência que, com sua luta diária por reconhecimento e inclusão, inspiram a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e acessível para todos.



“Nada sobre nós sem nós!”
“Nothing about us without us!”
(Ativista April D'Aubin)



RESUMO

Esta monografia analisa os desafios e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal, considerando as disposições normativas internas e a legislação vigente sobre acessibilidade e inclusão no serviço público. Embora o Senado Federal adote práticas inclusivas nos concursos públicos de provimento efetivo, especialmente no que se refere à reserva de vagas para pessoas com deficiência, conforme previsto na legislação brasileira, este estudo concentra-se na análise crítica do cenário relativo aos cargos em comissão, cuja nomeação é de natureza discricionária. A pesquisa, de abordagem qualitativa e caráter exploratório, fundamenta-se na análise documental de normas institucionais, relatórios oficiais e estudos acadêmicos que abordam a inclusão de pessoas com deficiência na administração pública. O trabalho se justifica diante da necessidade de aprofundamento das discussões sobre equidade nos espaços de poder e decisão, bem como do compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana e com a promoção da igualdade de oportunidades. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2022), cerca de 18,6 milhões de brasileiros se autodeclararam pessoas com deficiência, representando aproximadamente 8,9% da população. Apesar dos avanços legais, esse público ainda enfrenta barreiras significativas no acesso a cargos de liderança e decisão, como os comissionados, cujas exigências legais para inclusão não são tão objetivas quanto nos concursos públicos de provimento efetivo. O estudo propõe reflexões e diretrizes baseadas na legislação em vigor, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 2015), e analisa iniciativas legislativas relevantes, como o Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017. Ao investigar as barreiras normativas e institucionais que ainda limitam a efetivação da inclusão nos cargos comissionados, busca-se contribuir para o aprimoramento das políticas públicas de inclusão no âmbito do Legislativo Federal, sem desconsiderar os esforços institucionais já implementados.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com deficiência. Cargos comissionados. Senado Federal.



ABSTRACT

This monograph examines the challenges and prospects for the inclusion of persons with disabilities in commissioned positions within the Federal Senate of Brazil, taking into account internal normative provisions and current legislation concerning accessibility and inclusion in the public service. While the Federal Senate has implemented inclusive practices in competitive civil service examinations—particularly with regard to the reservation of positions for individuals with disabilities, as stipulated by Brazilian legislation - this study focuses specifically on a critical analysis of the context surrounding commissioned posts, which are filled through discretionary appointments. The research adopts a qualitative and exploratory approach, grounded in documentary analysis of institutional regulations, official reports, and academic literature addressing the inclusion of persons with disabilities in public administration. The study is justified by the pressing need to deepen discussions on equity within spaces of power and decision-making, as well as by the constitutional commitment to human dignity and the promotion of equal opportunities. According to data from the Continuous National Household Sample Survey (*PNAD Contínua*, 2022), approximately 18.6 million Brazilians self-identify as persons with disabilities, representing around 8.9% of the national population. Despite legal advancements, this demographic continues to encounter substantial barriers in accessing leadership and decision-making roles, such as commissioned positions, for which legal requirements concerning inclusion are not as objectively defined as those governing competitive selection processes. This study proposes reflections and strategic guidelines grounded in existing legislation, including the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Law nº 13.146/2015), and critically analyses pertinent legislative initiatives, such as Senate Bill nº 300/2017. By investigating the normative and institutional barriers that continue to hinder effective inclusion in commissioned posts, the study aims to contribute to the enhancement of public inclusion policies within the scope of the Federal Legislature, while duly acknowledging the institutional efforts already undertaken.

Keywords: Inclusion. Persons with disabilities. Commissioned positions. Brazilian Senate.



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BDSF - Biblioteca Digital do Senado Federal

CDH - Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa

CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

EC - Emenda Constitucional

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública

GCC - Gestão de Cargos Comissionados

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ILB - Instituto Legislativo Brasileiro

LB - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

ODS - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

ONU - Organização das Nações Unidas

PCD - Pessoas com Deficiência

PFG - Programa de Formação Gerencial

PLS - Projeto de Lei do Senado

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

RASF - Regulamento Administrativo do Senado Federal

SIC - Serviço de Informação ao Cidadão



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. REFERENCIAL TEÓRICO	4
1.1 A evolução do conceito de deficiência	4
1.2 Inclusão e suas acepções	7
1.3 Evolução legislativa dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil	10
1.4 A Lei nº 8.112, de 1990, e a Lei Brasileira de inclusão: instrumentos de efetivação dos direitos das pessoas com deficiência	17
1.5 Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência	21
2. ANÁLISE DOS DADOS DO SENADO FEDERAL	23
2.1 Metodologia da pesquisa	23
2.2 A estrutura do Senado Federal e os normativos para provimento dos cargos em comissão	24
2.3 Inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal: desafios e possibilidades	27
2.4 PLS nº 300, de 2017, e a inclusão de pessoas com deficiência no Senado Federal	32
2.5 Servidores do Senado Federal no período 2020-2024	34
2.6 Políticas e programas de inclusão no Senado Federal	35
2.7 Propostas para a promoção da inclusão em cargos comissionados	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXO A - SERVIDORES (2020-2024): COMPARATIVO RELATIVAMENTE AOS REGISTROS DE DEFICIÊNCIA	46
ANEXO B - AÇÕES E PLANOS DO SENADO FEDERAL PARA PCD – PESQUISA LEGISLATIVA	48
ANEXO C - AÇÕES E PLANOS DO SENADO FEDERAL PARA PCD –INFORMAÇÕES POR MEIO DE SOLICITAÇÃO	50



INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no serviço público constitui um imperativo jurídico, social e ético, orientado pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial e da não discriminação. Trata-se de um tema que tem ganhado centralidade nas agendas de direitos humanos e políticas públicas, especialmente diante da necessidade de superar barreiras históricas que comprometem o pleno exercício da cidadania por parte dessa parcela significativa da população brasileira. (Diniz, 2007).

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV), instituiu as bases normativas para a implementação de políticas inclusivas em todos os âmbitos da sociedade. No que concerne especificamente ao acesso ao serviço público, o texto constitucional assegurou, em seu art. 37, inciso VIII, a reserva de percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, determinando que os critérios de admissão seriam definidos por lei.

Em atendimento ao comando constitucional, a Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, estabeleceu, em seu art. 5º, § 2º, a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para pessoas com deficiência, desde que as atribuições do cargo sejam compatíveis com a deficiência apresentada. Essa disposição normativa representou um avanço significativo na promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao serviço público, contribuindo para a diversificação do quadro funcional da administração pública federal.

No entanto, observa-se que os cargos comissionados, por serem de livre nomeação e exoneração, conforme previsto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal, não estão sujeitos às mesmas regras de reserva de vagas aplicáveis aos cargos efetivos. Essa distinção normativa cria um cenário de assimetria no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis da estrutura administrativa, especialmente nos cargos de direção, chefia e assessoramento, que são tradicionalmente ocupados por servidores comissionados.

Nesse contexto, o Senado Federal, como instituição integrante do Poder Legislativo e responsável pela produção de normas que orientam a vida em



sociedade, assume papel de destaque na implementação de políticas inclusivas, não apenas como agente normativo, mas também como exemplo de boas práticas institucionais. A análise das políticas de inclusão adotadas por essa Casa Legislativa, especialmente no que se refere aos cargos comissionados, revela-se, portanto, de fundamental importância para a compreensão dos desafios e possibilidades que se apresentam no cenário atual.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2022), aproximadamente 18,6 milhões de brasileiros se autodeclararam pessoas com deficiência, o que corresponde a cerca de 8,9% da população. Esse expressivo contingente populacional enfrenta, historicamente, barreiras significativas no acesso ao mercado de trabalho, incluindo o serviço público. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é consideravelmente inferior à das pessoas sem deficiência, evidenciando a persistência de desigualdades estruturais que demandam intervenções específicas por parte do poder público.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, representa um marco normativo fundamental ao estabelecer, em seu art. 34, que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse dispositivo legal reforça a necessidade de políticas afirmativas que promovam a inclusão laboral das pessoas com deficiência, inclusive no âmbito do serviço público.

No que concerne especificamente aos cargos comissionados, o Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017, de autoria do Senador Romário, propõe a reserva de percentual mínimo desses cargos para pessoas com deficiência na administração pública federal. Essa iniciativa legislativa busca preencher uma lacuna normativa e promover maior equidade no acesso a posições estratégicas na estrutura administrativa, contribuindo para a diversificação dos espaços de poder e decisão.

Ante o exposto, esta monografia tem por objetivo analisar os desafios e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência nos cargos comissionados do Senado Federal, à luz das normativas internas e da legislação vigente sobre acessibilidade e inclusão no serviço público. Para tanto, adota-se uma abordagem qualitativa, baseada na análise documental de normas institucionais,



relatórios técnicos e literatura científica, visando compreender as dinâmicas institucionais que envolvem a inclusão de PCD nesse contexto específico.

A escolha do Senado Federal como objeto de estudo justifica-se pela sua relevância institucional, não apenas como instância de representação política, mas também como espaço simbólico de produção de políticas públicas e normativas que impactam diretamente a vida dos cidadãos. A análise concentra-se em como essa instituição tem respondido aos marcos legais relacionados à inclusão, especialmente nos cargos em comissão, cuja natureza jurídica torna mais complexa a implementação de medidas afirmativas.

Como ressalta Friedrich (2016), a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho demanda não apenas adequações físicas e legais, mas também a desconstrução de estigmas sociais e a promoção de uma cultura institucional inclusiva, capaz de reconhecer a diversidade como valor fundamental à gestão pública. Nesse sentido, a investigação proposta busca identificar não apenas os aspectos normativos, mas também os elementos culturais e institucionais que influenciam a inclusão de pessoas com deficiência nos cargos comissionados do Senado Federal.

A relevância acadêmica e social deste estudo reside na contribuição para o aprofundamento das discussões sobre equidade nos espaços de poder e decisão, bem como na proposição de reflexões que possam subsidiar o aprimoramento das políticas de inclusão no âmbito do Legislativo Federal. Ao investigar as barreiras normativas e institucionais que ainda limitam a efetivação da inclusão nos cargos comissionados, busca-se contribuir para a construção de uma administração pública mais representativa e alinhada aos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação.

Estruturalmente, esta monografia está organizada em quatro capítulos principais. Após a introdução, o segundo capítulo estabelece o referencial teórico da pesquisa. Inicialmente, explora a evolução histórica do conceito de deficiência e as diversas perspectivas sobre inclusão. Em seguida, detalha o panorama legislativo brasileiro pertinente, com ênfase na Lei nº 8.112, de 1990, e na Lei Brasileira de Inclusão, analisando-as como instrumentos para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência. O capítulo também discute o direito ao trabalho como fator de inclusão social para este grupo. Posteriormente, aborda a estrutura organizacional do Senado Federal e as normas para provimento de cargos em



comissão. Analisa, ainda, os desafios e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência nesses cargos no Senado Federal, incluindo uma análise do Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017.

O terceiro capítulo, por sua vez, detalha a metodologia da pesquisa e se concentra na análise de dados do Senado Federal. Este capítulo examina o número de servidores com deficiência na instituição no período de 2020 a 2024, analisa as políticas e programas institucionais voltados à inclusão e apresenta propostas para fomentar a inclusão em cargos comissionados. Por fim, o quarto capítulo apresenta as conclusões do estudo, sintetizando os principais achados e propondo reflexões para o aprimoramento das políticas de inclusão no âmbito do Senado Federal.

Espera-se, com este trabalho, contribuir para o avanço das discussões sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos espaços de poder e decisão, reconhecendo que a diversidade é um valor fundamental para a construção de instituições públicas mais representativas e alinhadas aos princípios democráticos que orientam o Estado brasileiro.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 A evolução do conceito de deficiência

A concepção de deficiência, tal como a entendemos hoje, é resultado de uma longa trajetória histórica, marcada por transformações nas dimensões sociais, culturais, políticas e epistemológicas. A maneira como as sociedades conceituam a deficiência impacta diretamente a formulação de políticas públicas, as práticas institucionais e a vida cotidiana das pessoas com deficiência. Assim, compreender essa evolução é fundamental para consolidar uma abordagem verdadeiramente inclusiva e equitativa.

Historicamente, a deficiência foi compreendida sob o prisma da exclusão e da marginalização. Na Antiguidade, por exemplo, prevalecia a percepção de que pessoas com deficiência eram portadoras de castigos divinos ou sinais de mau presságio. Essa visão pautava práticas discriminatórias, como o abandono ou eliminação física, sobretudo em civilizações como a espartana (ENAP, 2024), ou seja, a deficiência, nessa época, inexistia enquanto problema, sendo que as crianças portadoras de deficiências imediatamente detectáveis eram simplesmente eliminadas.



Durante a Idade Média, apesar de haver certo acolhimento promovido por instituições religiosas, a deficiência foi largamente associada à caridade, colocando essas pessoas na posição de beneficiárias passivas, sem autonomia reconhecida (ENAP, 2024). Nesse período, a pessoa com deficiência, passou de coisa a pessoa, mas ainda assim, considerada possuída pelo demônio ou, na melhor das hipóteses, um instrumento de Deus para alertar os homens sobre comportamentos inadequados ou para provar aos homens de fé a supremacia da fé.

Com o advento da Modernidade e o fortalecimento da ciência como principal forma de conhecimento, o modelo biomédico passou a predominar. Este modelo entende a deficiência como um problema de saúde, centrado na deficiência física ou mental do indivíduo, e cuja solução seria o tratamento clínico ou reabilitador (ENAP, 2024). O modelo médico de compreensão da deficiência assim pode ser resumido como uma desvantagem natural, devendo os esforços se concentrarem em reparar os impedimentos corporais, a fim de garantir a todas as pessoas um padrão de funcionamento típico à espécie. Embora tenha representado um avanço em termos de atenção médica, esse modelo negligenciou os fatores sociais e ambientais que condicionam a exclusão das pessoas com deficiência.

A consolidação de paradigmas democráticos, especialmente no século XXI, contribuiu para o surgimento e fortalecimento do modelo social da deficiência. Nessa perspectiva, a deficiência deixa de ser uma falha individual e passa a ser compreendida como um construto social, produto das barreiras impostas pela sociedade, tais como a inacessibilidade, o preconceito e a ausência de políticas públicas efetivas (ENAP, 2024). Portanto, a deficiência não é algo que as pessoas têm, mas sim algo que acontece quando um grupo de pessoas com determinadas características biológicas interage com um ambiente hostil a elas.

Atualmente, o modelo que orienta o entendimento jurídico e político da deficiência é o modelo biopsicossocial, consagrado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e internalizado no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.146, de 2015. Este modelo reconhece a deficiência como o resultado da interação entre as condições individuais físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais e as barreiras sociais e ambientais que limitam a participação plena e efetiva das pessoas na sociedade, em igualdade de condições com as demais (ENAP, 2024).



A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 2008 e do Decreto nº 6.949, de 2009, define pessoas com deficiência como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. Essa definição evidencia a adoção do modelo biopsicossocial, que reconhece tanto os fatores biológicos quanto os sociais na constituição da deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, incorpora essa mesma perspectiva. Essa definição representa um avanço significativo em relação às concepções anteriores, que se baseavam exclusivamente em critérios médicos para caracterizar a deficiência.

Nesse contexto, destaca-se a importância da linguagem na construção e reprodução de conceitos. A forma como nomeamos e descrevemos a deficiência não é neutra: ela carrega valores, ideologias e juízos que influenciam diretamente as atitudes sociais. A maneira como nomeamos pessoas e objetos é resultado de um processo histórico que molda e é moldado por nossas concepções e preconceitos (ENAP, 2024). Assim, adotar uma terminologia inclusiva é uma estratégia essencial para desestigmatizar a deficiência e promover a dignidade humana.

A evolução terminológica reflete as mudanças conceituais sobre a deficiência. Termos como “aleijado”, “inválido”, “incapacitado”, “defeituoso”, “excepcional” e “portador de deficiência”, utilizados em diferentes momentos históricos, foram gradativamente substituídos pela expressão “pessoa com deficiência”, que coloca a pessoa em primeiro lugar e a deficiência como uma de suas características, não como sua totalidade. Essa mudança terminológica, aparentemente simples, representa uma transformação profunda na forma de compreender e abordar a deficiência, alinhando-se ao princípio da dignidade da pessoa humana. A expressão “pessoa com deficiência” foi consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, e vem sendo utilizada por refletir a condição de dignidade inerente ao ser humano. Essa terminologia reconhece a deficiência como parte da diversidade humana e não como um fator de inferiorização ou desqualificação do indivíduo.



A tarefa de conceituar deficiência, portanto, é contínua e de alta relevância para os próprios sujeitos que vivenciam essa condição. A tarefa de conceituar deficiência permanece sendo de crucial importância para esse grupo social, marcando um esforço contínuo em busca de igualdade e inclusão (ENAP, 2024). Esse esforço não se limita ao campo teórico, mas estende-se à formulação de políticas públicas, à legislação e às práticas administrativas, como é o caso da necessária inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados, inclusive no âmbito do Senado Federal.

Conforme se observa, a compreensão contemporânea da deficiência é multidimensional e exige um compromisso ético, político e institucional com a promoção da equidade. Trata-se de reconhecer a pessoa com deficiência como sujeito de direitos e protagonista de sua própria história, rompendo com padrões históricos de exclusão e promovendo, por meio da linguagem e das políticas públicas, uma sociedade mais justa e acessível para todos.

Essa evolução conceitual, que parte de uma visão excludente e chega a uma perspectiva inclusiva e emancipatória, fundamenta as discussões sobre a inclusão de pessoas com deficiência em todos os espaços sociais, incluindo os cargos comissionados no serviço público. Compreender essa trajetória é essencial para analisar criticamente as políticas atuais e propor avanços que promovam a efetiva inclusão das pessoas com deficiência nos espaços de poder e decisão

1.2 Inclusão e suas acepções

A inclusão, enquanto conceito teórico e princípio normativo, constitui um dos pilares fundamentais das sociedades democráticas contemporâneas. Trata-se de uma construção multidimensional que envolve a superação de desigualdades históricas, a reconfiguração das estruturas sociais excludentes e o reconhecimento da diversidade humana como valor constitutivo da cidadania. Sua importância se manifesta na forma como o Estado, as instituições e a sociedade civil se organizam para assegurar o exercício pleno de direitos por todos os indivíduos, independentemente de suas características físicas, sensoriais, intelectuais, sociais ou culturais (Piovesan, 2017; Dworkin, 2002).

No plano conceitual, a inclusão diferencia-se de noções anteriores como assimilação e integração. Enquanto a assimilação pressupõe que o sujeito se adapte às normas estabelecidas por um modelo dominante, e a integração requer a



aceitação parcial de sua presença em espaços sociais, a inclusão propõe uma mudança estrutural. Ela demanda a transformação do próprio ambiente social, institucional e normativo para que este se torne receptivo às diferenças (Mantoan, 2003).

A inclusão não é um conceito monolítico. Suas acepções variam conforme o campo de análise, o referencial teórico adotado e o contexto histórico em que se insere. No campo jurídico, ela está associada ao princípio da igualdade material e da não discriminação, exigindo do Estado ações afirmativas que promovam a equiparação de oportunidades. No campo sociológico, a inclusão é compreendida como um processo de reconhecimento e valorização das diferenças, que busca superar as hierarquias sociais baseadas em atributos pessoais (ENAP, 2024). No campo político, refere-se à participação efetiva na esfera pública, à representação plural nos espaços de poder e à escuta qualificada de vozes tradicionalmente silenciadas. Já no campo educacional, conforme ensina Mantoan (2003), inclusão é o direito de todos os alunos estarem juntos, aprendendo uns com os outros, em um processo que respeita os diferentes tempos, estilos e trajetórias de aprendizagem.

No contexto específico das pessoas com deficiência, a inclusão assume contornos particulares, relacionados à superação do capacitismo – termo que designa a discriminação e o preconceito social contra pessoas com deficiência. O capacitismo é a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas. A inclusão, nesse sentido, implica o reconhecimento da capacidade e da autonomia das pessoas com deficiência, bem como a garantia de condições para que possam exercer plenamente seus direitos (ENAP, 2024).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015) avança nessa direção ao definir inclusão como o processo de participação das pessoas com deficiência na vida social, econômica, política e cultural, em igualdade de condições com as demais pessoas. Essa definição legal evidencia o caráter processual da inclusão, que não se realiza de forma instantânea ou por decreto, mas através de um conjunto articulado de ações que visam à transformação das estruturas sociais excludentes.

No contexto da administração pública, a inclusão é especialmente relevante por tratar-se de um espaço que, ao mesmo tempo, materializa o poder do Estado e oferece serviços essenciais à população. A presença de pessoas com deficiência



nos quadros da administração pública e, especialmente, em cargos de direção e assessoramento contribui para a democratização institucional e para o aprimoramento das políticas públicas, além de representar o cumprimento dos compromissos legais e constitucionais assumidos pelo Brasil (ENAP, 2024).

A relevância da inclusão decorre de seu caráter transformador. Ela não se limita a permitir a entrada formal de indivíduos nos sistemas existentes, mas propõe a reconstrução desses sistemas com base na equidade, na justiça e no respeito às diferenças. Segundo Piovesan (2017), a inclusão exige a adoção de políticas públicas afirmativas, pautadas na redistribuição de oportunidades e na valorização da pluralidade, como forma de corrigir assimetrias geradas por contextos históricos de opressão.

Ademais, o conceito contemporâneo de inclusão está diretamente vinculado à ideia de pertencimento. Incluir não é apenas permitir que o sujeito esteja fisicamente presente em determinado espaço, mas garantir que ele possa exercer sua autonomia, contribuir com sua experiência e participar das decisões que afetam sua vida. Essa dimensão subjetiva é fundamental para a construção da autoestima, da identidade social e do sentimento de dignidade. Dworkin (2002) argumenta que uma sociedade justa é aquela que respeita igualmente todos os seus membros, reconhecendo suas necessidades e capacidades individuais como legítimas.

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2024) reforça essa compreensão ao destacar que a inclusão, especialmente no serviço público, não pode ser reduzida a práticas assistencialistas ou decorativas. Deve-se tratá-la como diretriz estruturante da organização administrativa e dos processos de gestão, envolvendo planejamento, formação de servidores, desenho universal dos espaços e serviços, acessibilidade comunicacional e participação social. A inclusão, nesse sentido, configura-se como um valor institucional, a ser internalizado nas rotinas e culturas organizacionais.

No que se refere à pessoa com deficiência, a inclusão implica o enfrentamento de múltiplas barreiras: físicas, arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas, atitudinais e normativas. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015) adota o modelo biopsicossocial, segundo o qual a deficiência não é uma condição estática ou essencial, mas o resultado da interação entre as limitações funcionais do indivíduo e os obstáculos impostos pelo



meio. Essa compreensão desloca o foco do déficit individual para a responsabilidade coletiva na promoção de um ambiente acessível, inclusivo e igualitário.

Cabe ressaltar que a inclusão também possui uma dimensão ética, que se ancora no respeito à dignidade da pessoa humana. Trata-se de um valor fundante da República, que deve orientar todas as ações do poder público e da sociedade. Como observa Dworkin (2002), a dignidade humana exige que cada pessoa seja tratada não apenas com respeito formal, mas com consideração substantiva por sua singularidade. Nesse sentido, a inclusão é uma prática de reconhecimento: reconhecer o outro em sua diferença como sujeito de direitos, com igual valor e legitimidade.

A inclusão, portanto, não se esgota em normativas legais ou políticas públicas. É, sobretudo, uma construção social que exige o comprometimento de todos os atores sociais. Sua implementação demanda vontade política, mobilização da sociedade civil, participação ativa das pessoas com deficiência e investimento em processos contínuos de formação, escuta e avaliação. Conforme destaca a ENAP (2024), a inclusão deve ser pensada como um processo transversal, que perpassa todas as dimensões da vida institucional e comunitária.

Dessa forma, o conceito de inclusão representa não apenas uma resposta às injustiças do passado, mas uma proposta concreta de transformação do presente e de construção de um futuro baseado na equidade, no respeito e na pluralidade. Superar a exclusão estrutural requer não apenas reconhecer os direitos das pessoas com deficiência, mas criar as condições objetivas e subjetivas para que esses direitos possam ser efetivamente exercidos, em igualdade de condições com as demais pessoas.

1.3 Evolução legislativa dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil

A trajetória legislativa Brasileira referente aos direitos das pessoas com deficiência reflete as transformações conceituais, sociais e políticas ocorridas ao longo do tempo. Essa evolução normativa acompanha a mudança de paradigmas na compreensão da deficiência, partindo de uma perspectiva assistencialista e segregacionista para uma abordagem baseada nos direitos humanos e na inclusão social. Analisar esse percurso histórico é fundamental para compreender o atual arcabouço jurídico que orienta as políticas de inclusão no serviço público, incluindo as possibilidades de acesso a cargos comissionados.



As primeiras iniciativas legislativas voltadas às pessoas com deficiência no Brasil datam do período imperial e tinham caráter predominantemente assistencialista. Como destaca Jannuzzi (2004), as primeiras providências foram tomadas por particulares, isoladamente, sob a forma de caridade, trazendo o caráter assistencialista que permeou a atenção à deficiência durante muito tempo. Nesse contexto, destaca-se a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant, em 1854 e do Instituto dos Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos, em 1857, ambos no Rio de Janeiro, por iniciativa do Imperador Dom Pedro II.

Um marco importante na evolução legislativa foi a promulgação da Emenda Constitucional nº 12, em 17 de outubro de 1978. Inserida no contexto da Constituição de 1967 - outorgada durante o regime militar e posteriormente emendada pela Junta Militar em 1969 -, a EC nº 12, de 1978 representou a primeira vez que os direitos das pessoas com deficiência foram expressamente contemplados em um texto constitucional brasileiro (Branco, 2023; Abramo, 2021).

Antes dessa emenda, as Constituições Brasileiras eram omissas ou tratavam a questão de forma indireta e, por vezes, excludente. A Constituição Imperial de 1824, por exemplo, previa a suspensão dos direitos políticos por "incapacidade física ou moral", um dispositivo que, embora não direcionado especificamente às pessoas com deficiência, refletia uma visão capacitista que associava a deficiência à incapacidade (Branco, 2023). As Constituições subsequentes, como a de 1891, de 1934 e 1937, também não trouxeram avanços significativos na garantia de direitos para esse grupo, embora a de 1934 mencionasse o "amparo dos desvalidos" como dever do Poder Público, uma abordagem ainda distante do reconhecimento de direitos específicos (Branco, 2023).

A Constituição de 1946, promulgada após a queda do Estado Novo, introduziu a noção de assistência educacional aos "alunos necessitados", o que deu ensejo à elaboração de moldes de educação especial, mas ainda sem um enfoque claro nos direitos das pessoas com deficiência (Branco, 2023).

Primeiramente, como destacado por Branco (2023) e Abramo (2021), a emenda rompeu com o silêncio constitucional anterior, conferindo visibilidade jurídica a um grupo historicamente marginalizado. Ao contrário de menções anteriores que poderiam implicitamente associar deficiência à incapacidade, a EC nº 12, de 1978

utilizou o termo "deficientes", comum à época, para assegurar direitos específicos, sem posicioná-los automaticamente como incapazes (Branco, 2023).

O texto da emenda, em seu art. único, determinava:

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Essa redação, embora ainda refletisse, como apontado na solicitação inicial do usuário, uma visão com traços assistencialistas, focada na assistência e reabilitação, representou um avanço ao elencar direitos concretos. A garantia de educação especial e gratuita, a proibição expressa de discriminação no trabalho, inclusive no serviço público e quanto a salários, e a menção à acessibilidade física foram passos importantes para iniciar a construção de um arcabouço legal protetivo.

A inclusão desses direitos em nível constitucional foi fundamental para reforçar o princípio da isonomia, como argumenta Abramo (2021). A EC nº 12, de 1978 sinalizou que a igualdade perante a lei, já prevista genericamente, deveria também contemplar as especificidades e necessidades das pessoas com deficiência, garantindo-lhes não apenas os direitos fundamentais comuns a todos, mas também aqueles necessários para superar barreiras e alcançar a plena participação social.

Contudo, é importante notar que a EC nº 12, de 1978 foi um passo inicial. A própria linguagem utilizada, "deficientes", e o enfoque em medidas como assistência e reabilitação indicam que a transição completa do modelo médico para o modelo social da deficiência, que compreende a deficiência como resultado da interação entre as características da pessoa e as barreiras impostas pela sociedade, ainda estava por ocorrer (Branco, 2023). A efetivação plena desses direitos e a superação de uma visão puramente assistencialista demandariam novos avanços legislativos e, principalmente, a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, inaugurou uma nova fase na proteção jurídica das pessoas com deficiência no Brasil, ao estabelecer como objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminação (art. 3º, IV), e ao assegurar expressamente diversos direitos a esse grupo social. Como ressalta Araújo (2011), a



Constituição de 1988 representou um divisor de águas na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, ao adotar uma perspectiva de direitos humanos e ao estabelecer obrigações positivas para o Estado.

Entre as disposições constitucionais específicas sobre pessoas com deficiência, destacam-se: a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7º, XXXI); a competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência (art. 23, II); a competência concorrente para legislar sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência (art. 24, XIV); a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (art. 203, V); o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, III); e a garantia de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem com deficiência (art. 227, § 1º, II).

No que concerne especificamente ao acesso ao serviço público, a Constituição Federal estabeleceu, em seu art. 37, inciso VIII, que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Em atendimento ao comando constitucional, foi promulgada a Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Em seu art. 5º, § 2º, a lei estabelece que às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Outro marco legislativo importante foi a Lei nº 7.853, de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. Essa lei estabeleceu normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua efetiva integração social, além de criar a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e instituir a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas



peessoas. Como observa Fávero (2007), a Lei nº 7.853, de 1989 representou um avanço significativo ao estabelecer mecanismos concretos para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo a criminalização da discriminação.

A Lei nº 8.213, de 1991, conhecida como Lei de Cotas, estabeleceu a obrigatoriedade das empresas com 100 ou mais empregados preencherem de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Embora essa lei não se aplique diretamente ao serviço público, ela representou um avanço importante na promoção da inclusão laboral das pessoas com deficiência no setor privado, contribuindo para a construção de uma cultura mais inclusiva no mercado de trabalho brasileiro.

O Decreto nº 3.298, de 1999, que regulamentou a Lei nº 7.853, de 1989, consolidou as normas de proteção e estabeleceu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Esse decreto definiu a deficiência e suas categorias física, auditiva, visual, mental e múltipla, estabeleceu diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência em diversas áreas como a educação, saúde, trabalho, cultura, desporto, lazer, turismo, transporte e habitação, e regulamentou a reserva de vagas em concursos públicos. Como ressalta Gugel (2007), o Decreto nº 3.298, de 1999 representou um avanço ao detalhar os direitos das pessoas com deficiência e estabelecer mecanismos concretos para sua efetivação.

Um marco fundamental na evolução legislativa foi a ratificação, pelo Brasil, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e seu Protocolo Facultativo, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 2008, com status de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal. Essa convenção, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 2009, adota o modelo biopsicossocial da deficiência e estabelece princípios como a não discriminação, a participação e inclusão plenas e efetivas na sociedade, o respeito pela diferença, a igualdade de oportunidades e a acessibilidade.

Como observa Piovesan (2017), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência simboliza o paradigma da inclusão, fundado nos direitos humanos e na concepção de que a deficiência é uma experiência cultural, social e política, e não meramente uma condição médica. A incorporação dessa convenção ao ordenamento jurídico brasileiro, com status constitucional, representou um avanço significativo na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, estabelecendo parâmetros internacionais para as políticas públicas nacionais.



A Lei nº 13.146, de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, representa o mais recente e abrangente marco legislativo sobre o tema. Inspirada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, essa lei adota o modelo biopsicossocial da deficiência e estabelece medidas concretas para assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Entre as inovações trazidas pela Lei Brasileira de Inclusão, destacam-se: a definição de pessoa com deficiência baseada no modelo biopsicossocial; a caracterização da discriminação por motivo de deficiência como qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência; a garantia do direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; e a previsão de medidas específicas para a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público.

No que concerne especificamente ao serviço público, a Lei Brasileira de Inclusão estabelece, em seu art. 34, § 3º, que é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. Esse dispositivo reforça a proibição de discriminação no acesso e na permanência no serviço público, incluindo a ascensão profissional, o que tem implicações diretas para o acesso a cargos comissionados.

Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão estabelece, em seu art. 35, que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Entre as medidas previstas para esse fim, destacam-se: a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, mediante reserva de cargos; a provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência; e a garantia de ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

No que diz respeito especificamente aos cargos comissionados, não há, na legislação federal, previsão expressa de reserva de percentual desses cargos para



peessoas com deficiência. A ausência de previsão legal específica sobre a reserva de cargos comissionados para pessoas com deficiência não significa que esses cargos estejam excluídos do princípio geral da não discriminação e da igualdade de oportunidades. Nesse sentido, a interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, especialmente à luz da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão, impõe a adoção de medidas que promovam a inclusão de pessoas com deficiência também nos cargos comissionados (Gugel, 2019).

O Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, por sua vez, veio regulamentar e detalhar a aplicação da reserva de vagas, revogando disposições anteriores contidas no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. O cerne do Decreto nº 9.508, de 2018 reside na determinação de que ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público (Art. 1º, § 1º do Decreto nº 9.508, de 2018). Essa reserva também se aplica aos percentuais de cargos de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, no que concerne às empresas públicas e às sociedades de economia mista (Art. 1º, § 2º do Decreto nº 9.508, de 2018). É vedado, portanto, qualquer tipo de discriminação ou obstáculo à inscrição e participação desses candidatos, desde que atendam aos requisitos mínimos exigidos no edital (Art. 7º, do Decreto nº 9.508, de 2018).

A necessidade de uma normativa específica e atualizada se deu em consonância com a evolução dos direitos das pessoas com deficiência e a busca por mecanismos mais eficazes para garantir sua participação plena e efetiva na sociedade, incluindo o acesso ao emprego público.

Nesse contexto, destaca-se o Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017, de autoria do Senador Romário, que propõe a reserva de percentual mínimo de cargos comissionados para pessoas com deficiência na administração pública federal. Esse projeto, que será analisado em detalhe em seção específica deste trabalho, busca preencher uma lacuna normativa e promover maior equidade no acesso a posições estratégicas na estrutura administrativa.

Em síntese, a evolução legislativa brasileira referente aos direitos das pessoas com deficiência reflete uma mudança paradigmática na compreensão da deficiência, partindo de uma perspectiva assistencialista para uma abordagem



baseada nos direitos humanos e na inclusão social. Essa evolução normativa estabeleceu as bases para a promoção da igualdade de oportunidades e da não discriminação, incluindo o acesso ao serviço público. No entanto, persistem desafios específicos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados, que demandam não apenas a interpretação sistemática do ordenamento jurídico existente, mas também a proposição de normas específicas que assegurem a equidade no acesso a posições estratégicas na administração pública.

1.4 A Lei nº 8.112, de 1990, e a Lei Brasileira de inclusão: instrumentos de efetivação dos direitos das pessoas com deficiência

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, constituem instrumentos normativos fundamentais para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no âmbito do serviço público federal. Esses diplomas legais, em conjunto com a Constituição Federal e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, formam o arcabouço jurídico que orienta as políticas de inclusão no serviço público, estabelecendo diretrizes, princípios e mecanismos concretos para a promoção da igualdade de oportunidades.

A Lei nº 8.112, de 1990, ao regulamentar o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal, estabeleceu, em seu art. 5º, § 2º, que às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Segundo Gugel (2007), a reserva de vagas em concursos públicos representa uma medida compensatória, que busca corrigir desigualdades históricas e promover a diversidade no serviço público. Trata-se de uma política de ação afirmativa que reconhece a necessidade de intervenção estatal para garantir a igualdade material, superando a mera igualdade formal perante a lei.

A regulamentação desse dispositivo foi aprimorada ao longo do tempo, por meio de decretos e outros atos normativos. O Decreto nº 3.298, de 1999, que



regulamentou a Lei nº 7.853, de 1989, estabeleceu, em seu art. 37, § 1º, que o candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de 5% (cinco por cento) em face da classificação obtida. Esse decreto também definiu os critérios para caracterização da deficiência e estabeleceu normas para a adaptação das provas e para a avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato.

O Decreto nº 9.508, de 2018, que revogou parcialmente o Decreto nº 3.298, de 1999 no que se refere à reserva de vagas em concursos públicos, estabeleceu novas diretrizes para a reserva de vagas e para a adaptação das provas. Entre as inovações trazidas por esse decreto, destacam-se: a garantia de que os critérios de aprovação nas provas sejam os mesmos aplicados aos demais candidatos; a previsão de adaptações razoáveis, conforme as necessidades específicas do candidato; e a possibilidade de uso de tecnologias assistivas durante a realização das provas.

Como ressalta Madruga (2016), a evolução normativa sobre a reserva de vagas em concursos públicos reflete o amadurecimento da compreensão sobre a deficiência e sobre as medidas necessárias para garantir a igualdade de oportunidades. Essa evolução acompanha a mudança paradigmática na compreensão da deficiência, que passou de uma perspectiva médica para uma abordagem social e, mais recentemente, para o modelo biopsicossocial.

No entanto, é importante observar que a Lei nº 8.112, de 1990 e sua regulamentação tratam especificamente da reserva de vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos, não abordando diretamente a questão dos cargos comissionados, que são de livre nomeação e exoneração. Como explica Araújo (2011), os cargos em comissão, por sua natureza jurídica, não estão sujeitos à regra do concurso público, o que torna mais complexa a implementação de políticas de inclusão nesse âmbito.

No que concerne especificamente ao trabalho, a Lei Brasileira de Inclusão estabelece, em seu art. 34, que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. O § 1º desse artigo determina que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Já o § 3º veda restrição ao



trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Esses dispositivos estabelecem princípios gerais que devem orientar as políticas de inclusão no trabalho, incluindo no serviço público. Como observa Fonseca (2006), a Lei Brasileira de Inclusão reforça a proibição de discriminação no acesso e na permanência no trabalho, incluindo a ascensão profissional, o que tem implicações diretas para o acesso a cargos comissionados. Nesse sentido, embora não haja previsão expressa de reserva de cargos comissionados para pessoas com deficiência, a interpretação sistemática da Lei Brasileira de Inclusão, em conjunto com a Constituição Federal e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, impõe a adoção de medidas que promovam a igualdade de oportunidades também nesse âmbito.

O art. 35 da Lei Brasileira de Inclusão estabelece que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Entre as medidas previstas para esse fim, destacam-se: a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, mediante reserva de cargos; a provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência; e a garantia de ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

No que diz respeito especificamente à acessibilidade, a Lei Brasileira de Inclusão estabelece, em seu art. 3º, inciso I, que acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Esse conceito amplo de acessibilidade abrange não apenas a dimensão arquitetônica, mas também as dimensões comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

O art. 57 da Lei Brasileira de Inclusão determina que as edificações públicas e privadas de uso coletivo já existentes devem garantir acessibilidade à pessoa com deficiência em todas as suas dependências e serviços, tendo como referência as



normas de acessibilidade vigentes. Esse dispositivo impõe ao poder público, incluindo o Senado Federal, a obrigação de garantir a acessibilidade em suas instalações, o que é essencial para a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Além disso, o art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão estabelece que é obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente. Esse dispositivo é particularmente relevante no contexto atual, em que grande parte das atividades laborais é realizada por meio de sistemas informatizados.

No que concerne à tecnologia assistiva, o art. 74 da Lei Brasileira de Inclusão determina que é garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida. Esse dispositivo é fundamental para garantir que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções no ambiente de trabalho com autonomia e eficiência.

Como observa Fonseca (2006), a garantia de acessibilidade e de acesso à tecnologia assistiva é essencial para a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no serviço público. Sem essas condições, a mera nomeação de pessoas com deficiência para cargos públicos pode resultar em inclusão meramente formal, sem possibilidade real de participação e desenvolvimento profissional.

Em síntese, a Lei nº 8.112, de 1990, e a Lei Brasileira de Inclusão, em conjunto com a Constituição Federal e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, constituem instrumentos normativos fundamentais para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no âmbito do serviço público federal. Esses diplomas legais estabelecem princípios, diretrizes e mecanismos concretos para a promoção da igualdade de oportunidades, incluindo a reserva de vagas em concursos públicos, a garantia de acessibilidade e o acesso à tecnologia assistiva.



1.5 Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência

O trabalho constitui um elemento fundamental na construção da identidade social e na promoção da autonomia dos indivíduos, representando não apenas uma fonte de subsistência material, mas também um meio de realização pessoal, reconhecimento social e participação na vida comunitária. Para as pessoas com deficiência, historicamente excluídas dos espaços produtivos, o acesso ao trabalho assume uma dimensão ainda mais significativa, configurando-se como um instrumento essencial de inclusão social e de afirmação da cidadania.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948, reconhece, em seu art. 23, que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Esse princípio universal fundamenta a compreensão do trabalho como um direito humano, cuja garantia é essencial para a dignidade e o desenvolvimento integral da pessoa.

No contexto específico das pessoas com deficiência, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional, estabelece, em seu art. 27, que os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, no ano de 2022, a taxa de participação das pessoas com deficiência na força de trabalho foi de apenas 28,3%, em contraste com 66,3% entre as pessoas sem deficiência (IBGE, 2023). Esse dado revela a persistente desigualdade no acesso ao emprego e destaca a necessidade de políticas públicas voltadas à promoção da inclusão laboral desse grupo.

Sarlet (2017) reforça que a dignidade da pessoa humana deve ser compreendida como valor-fonte de todos os direitos fundamentais, incluindo o direito ao trabalho. Segundo o autor, a dignidade humana não apenas fundamenta, mas também impõe ao Estado e à sociedade o dever de promover condições materiais mínimas que possibilitem o exercício dos direitos fundamentais por todos os indivíduos, inclusive aqueles em situação de vulnerabilidade.



Fonseca (2006), afirma que o reconhecimento do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, em igualdade de condições com as demais pessoas, representa uma mudança paradigmática na forma como a sociedade e o Estado compreendem a deficiência. Essa mudança implica a superação de visões assistencialistas e paternalistas, que consideravam as pessoas com deficiência como incapazes ou dependentes, e a adoção de uma perspectiva baseada nos direitos humanos, que reconhece sua autonomia e capacidade de contribuição social.

Segundo Sassaki (2010), o trabalho, para as pessoas com deficiência, representa muito mais do que uma fonte de renda; é um meio de afirmação da identidade, de desenvolvimento de habilidades, de estabelecimento de relações sociais e de contribuição para a sociedade. Nesse sentido, a exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho não apenas compromete sua subsistência material, mas também afeta sua autoestima, seu desenvolvimento pessoal e sua participação na vida social.

Nesse contexto, a acessibilidade assume papel fundamental como condição para a inclusão laboral das pessoas com deficiência. Como observa Sassaki (2010), a acessibilidade deve ser compreendida em suas múltiplas dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal. A acessibilidade arquitetônica refere-se à eliminação de barreiras físicas nos ambientes; a comunicacional, à eliminação de barreiras na comunicação interpessoal, escrita e virtual; a metodológica, à eliminação de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho; a instrumental, à eliminação de barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho; a programática, à eliminação de barreiras invisíveis embutidas em políticas, normas e procedimentos; e a atitudinal, à eliminação de preconceitos, estigmas e discriminações. A garantia de acessibilidade em todas essas dimensões é essencial para que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente seu direito ao trabalho, inclusive no serviço público.

No contexto específico dos cargos comissionados no serviço público, a inclusão de pessoas com deficiência enfrenta desafios particulares, relacionados à natureza discricionária desses cargos e à ausência de previsão legal expressa de reserva de vagas. Gugel (2019) afirma que a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados depende, em grande medida, da sensibilidade e do compromisso dos gestores públicos com a diversidade e a equidade, uma vez que não há mecanismos legais específicos que assegurem essa inclusão.



No entanto, como ressalta Araújo (2011), a ausência de previsão legal específica não exime o poder público da obrigação de promover a inclusão de pessoas com deficiência em todos os níveis e modalidades de trabalho, incluindo os cargos comissionados. Essa obrigação decorre dos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, bem como dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no serviço público, portanto, não é apenas uma questão de justiça individual, mas também uma estratégia para promover a diversidade e a representatividade nos espaços de poder e decisão. Como observa Santos (2008), a presença de pessoas com deficiência em posições estratégicas na administração pública contribui para a formulação de políticas mais sensíveis às necessidades e perspectivas desse grupo social, além de promover uma cultura organizacional mais inclusiva e representativa da sociedade.

Em síntese, o direito ao trabalho constitui um elemento fundamental para a inclusão social das pessoas com deficiência, representando não apenas uma fonte de subsistência material, mas também um meio de realização pessoal, reconhecimento social e participação na vida comunitária. No contexto do serviço público, a inclusão laboral das pessoas com deficiência assume contornos particulares, relacionados à natureza e às finalidades da administração pública, demandando não apenas a reserva de vagas em concursos, mas também a garantia de acessibilidade e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva.

2. ANÁLISE DOS DADOS DO SENADO FEDERAL

2.1 Metodologia da pesquisa

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e de caráter exploratório, fundamentada na análise documental e na revisão bibliográfica. A escolha dessa abordagem metodológica justifica-se pela natureza do objeto de estudo, que demanda uma compreensão aprofundada das dinâmicas institucionais, normativas e sociais que envolvem a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal.

Segundo Gil (2021), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Nesse sentido, este estudo busca explorar um tema ainda



pouco investigado na literatura especializada, contribuindo para a ampliação do conhecimento sobre as políticas de inclusão no âmbito do Poder Legislativo Federal.

A análise documental constitui o principal procedimento metodológico adotado, compreendendo a coleta, organização e interpretação de documentos oficiais do Senado Federal, tais como relatórios de gestão, boletins estatísticos, atos normativos internos e publicações institucionais.

Os documentos analisados foram obtidos por meio de consulta ao site do Senado Federal e ao Serviço de Informação ao Cidadão (SIC). A seleção dos documentos seguiu critérios de pertinência temática, autenticidade, representatividade e credibilidade, conforme recomendado por Scott (1990).

A revisão bibliográfica, por sua vez, abrangeu a consulta a livros, artigos científicos, teses, dissertações e outras publicações acadêmicas relacionadas aos temas da deficiência, inclusão, acessibilidade, serviço público e cargos comissionados. Essa revisão permitiu a construção do referencial teórico que fundamenta a análise dos dados, bem como a identificação de lacunas e tendências na produção científica sobre o tema.

Para a análise dos dados, adotou-se a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2015), compreendendo as etapas de análise prévia, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Essa técnica permitiu a identificação de categorias analíticas emergentes dos documentos, bem como a interpretação dos dados à luz do referencial teórico adotado.

É importante ressaltar as limitações metodológicas deste estudo, especialmente no que se refere à disponibilidade e à qualidade dos dados sobre servidores com deficiência no Senado Federal. A pesquisa sobre inclusão de pessoas com deficiência no serviço público enfrenta desafios relacionados à escassez de dados sistematizados e à ausência de indicadores específicos. Essas limitações foram consideradas na análise e interpretação dos resultados, bem como na formulação das conclusões e recomendações.

2.2 A estrutura do Senado Federal e os normativos para provimento dos cargos em comissão

O Senado Federal exerce papel fundamental no sistema bicameral brasileiro, atuando não apenas como instância deliberativa de representação dos Estados e do Distrito Federal, mas também como Casa Revisora do processo legislativo. Essa



função está prevista na Constituição Federal de 1988, que estabelece a divisão de competências entre as duas casas do Congresso Nacional: a Câmara dos Deputados e o Senado Federal.

No modelo bicameral adotado pelo Brasil, a Câmara dos Deputados representa o povo (art. 45), enquanto o Senado Federal representa os entes federativos (art. 46), sendo composto por três senadores de cada unidade da Federação, com mandatos de oito anos. Essa estrutura visa garantir o equilíbrio federativo e conferir legitimidade democrática às decisões legislativas.

O Senado Federal, como órgão integrante do Poder Legislativo brasileiro, desempenha funções essenciais no sistema democrático, atuando na elaboração de leis e na fiscalização dos atos do Poder Executivo. Para o cumprimento dessas atribuições constitucionais, a Casa Legislativa dispõe de uma estrutura administrativa complexa, composta por diversos órgãos e unidades, bem como por um quadro de servidores efetivos e comissionados.

A estrutura organizacional do Senado Federal é regulamentada pelo Regulamento Administrativo do Senado Federal (RASf), consolidado pela Resolução do Senado Federal nº 13, de 2018, que estabelece a organização administrativa da Casa, definindo as competências e atribuições de seus órgãos e unidades, bem como as normas de gestão de pessoal, incluindo o provimento dos cargos efetivos e comissionados.

No que concerne especificamente aos cargos em comissão, no contexto da administração pública federal, configuram-se como funções de confiança, de livre nomeação e exoneração, ocupados tanto por servidores efetivos quanto por pessoas sem vínculo prévio com o serviço público. No Senado Federal, o provimento desses cargos é disciplinado por atos administrativos internos, os quais objetivam conferir racionalidade, legalidade e eficiência à gestão de pessoal. Dentre esses instrumentos, destaca-se o Ato da Diretoria-Geral nº 34, de 2017, que institui o Sistema de Gestão de Cargos Comissionados (GCC), plataforma informatizada responsável por centralizar as etapas de indicação, nomeação, alteração e exoneração de servidores.

O GCC representa um avanço administrativo relevante, ao permitir a automação e rastreabilidade dos procedimentos de gestão de pessoal, assegurando maior transparência e controle institucional. Essa sistemática, ao reduzir a discricionariedade e os entraves burocráticos, pode também contribuir com os



esforços de inclusão de pessoas com deficiência (PCD), desde que acompanhada de políticas afirmativas e ajustes procedimentais voltados à acessibilidade digital e à equidade nos critérios de seleção.

Outro normativo de destaque é o Ato do 1º Secretário nº 6, de 2018, que estabelece os procedimentos para o provimento de cargos em comissão no âmbito do Quadro de Pessoal do Senado Federal, regulamentando etapas como nomeação, posse, exercício e cessão de servidores provenientes de outros entes públicos, em consonância com os preceitos da Lei nº 8.112, de 1990. Ressalte-se, contudo, que a Lei nº 8.112, de 1990, ao tratar da reserva de até 20% das vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos (art. 5º, § 2º), restringe tal ação afirmativa aos cargos efetivos, deixando de contemplar os cargos comissionados.

A ausência de previsão normativa para a reserva de cargos comissionados a pessoas com deficiência revela um vácuo institucional que contribui para a manutenção da sub-representação desse grupo em espaços decisórios da administração pública. Embora o Senado Federal exija o cumprimento de requisitos legais para a posse em cargos comissionados, como o preenchimento de formulários eletrônicos, apresentação de documentos digitalizados, certidões negativas e declarações de idoneidade, tais exigências podem se tornar barreiras indiretas à inclusão quando não adaptadas às necessidades específicas das PCD.

Nesse sentido, a adoção de medidas de acessibilidade digital, como interfaces compatíveis com leitores de tela, linguagem simplificada e prazos estendidos para apresentação documental, configura-se como pressuposto indispensável à efetivação dos direitos fundamentais das PCD, especialmente o direito ao trabalho e à não discriminação, conforme preceituado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

No que tange à exoneração de ocupantes de cargos em comissão, o Ato da Diretoria-Geral nº 34, de 2017, também regula os procedimentos pertinentes, garantindo o respeito aos direitos funcionais e a devida formalização administrativa. Entretanto, a inexistência de políticas de reinserção ou de transição para servidores com deficiência exonerados de cargos comissionados evidencia a necessidade de ações mais robustas por parte do Senado Federal, tais como programas de recolocação profissional e parcerias com outros órgãos e entidades públicas.

Portanto, ainda que os normativos internos do Senado Federal garantam certa padronização e legalidade na ocupação dos cargos em comissão, a ausência



de mecanismos específicos de inclusão e representatividade das pessoas com deficiência demonstra a insuficiência do modelo atual. A promoção da diversidade e da equidade na gestão de pessoal exige, para além da normatização técnica, um comprometimento institucional com políticas afirmativas, ações de sensibilização e investimentos em acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal.

2.3 Inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal: desafios e possibilidades

A inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal representa um desafio multidimensional, que envolve aspectos normativos, institucionais, culturais e atitudinais. Apesar dos avanços legislativos e das políticas de inclusão implementadas nos últimos anos, persistem barreiras significativas que limitam o acesso e a participação efetiva das pessoas com deficiência em posições estratégicas na estrutura administrativa da Casa Legislativa. Ao mesmo tempo, identificam-se possibilidades concretas de superação dessas barreiras, por meio de medidas normativas, administrativas e educativas que promovam a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade.

No âmbito normativo, o principal desafio refere-se à ausência de previsão legal específica sobre a reserva de cargos comissionados para pessoas com deficiência. Gugel (2019) afirma que enquanto os cargos efetivos contam com um percentual definido de vagas reservadas para pessoas com deficiência, os cargos comissionados permanecem em uma zona de discricionariedade que dificulta a implementação de políticas afirmativas. Essa lacuna normativa contrasta com o princípio constitucional da igualdade e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

A natureza discricionária dos cargos comissionados, caracterizados pela livre nomeação e exoneração, representa outro desafio significativo. Como ressalta Araújo (2011), a discricionariedade inerente aos cargos comissionados não pode ser confundida com arbitrariedade ou com a possibilidade de discriminação, devendo ser exercida em consonância com os princípios constitucionais da administração pública, especialmente a impessoalidade e a moralidade. Nesse sentido, a discricionariedade deve ser compreendida como um espaço de escolha dentro dos limites legais e constitucionais, que incluem a proibição de discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades.



No plano institucional, identifica-se o desafio da acessibilidade em suas múltiplas dimensões. Segundo Sasaki (2010), a acessibilidade arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal é condição *sine qua non* para a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. No contexto do Senado Federal, esse desafio manifesta-se na necessidade de adaptação dos espaços físicos, dos sistemas de informação, dos métodos de trabalho, dos instrumentos e utensílios, das políticas e procedimentos, e das atitudes e comportamentos dos servidores e gestores.

A acessibilidade arquitetônica, embora tenha avançado significativamente nos últimos anos, ainda apresenta lacunas importantes. As observações realizadas nas visitas ao Senado evidenciaram que, apesar das adaptações realizadas nas instalações do Senado Federal, persistem barreiras físicas que dificultam a circulação e o acesso de pessoas com deficiência a determinados espaços, especialmente nos edifícios mais antigos. Tais barreiras incluem a ausência de rampas ou elevadores em alguns pontos, a inadequação de sanitários, a insuficiência de sinalização tátil e a presença de obstáculos que comprometem as rotas acessíveis.

A acessibilidade comunicacional representa outro desafio relevante, especialmente para pessoas com deficiência sensorial. Como ressalta Fonseca (2006), a comunicação é um elemento fundamental para o exercício das funções laborais, especialmente em cargos de direção e assessoramento, que demandam interação constante com diferentes atores institucionais. No Senado Federal, esse desafio manifesta-se na necessidade de disponibilização de intérpretes de Libras, de materiais em formatos acessíveis, como Braille, audiodescrição e legendas, e de tecnologias assistivas que facilitem a comunicação.

A acessibilidade metodológica, relacionada aos métodos e técnicas de trabalho, também constitui um desafio significativo. Segundo Bersch (2017), os métodos de trabalho tradicionalmente adotados nas organizações públicas muitas vezes não consideram as especificidades das pessoas com deficiência, criando barreiras invisíveis à sua participação efetiva. No contexto dos cargos comissionados, esse desafio manifesta-se na necessidade de adaptação dos processos de trabalho, das reuniões, das capacitações e das avaliações de desempenho, de modo a garantir a participação equitativa das pessoas com deficiência.



A acessibilidade instrumental, referente aos instrumentos e utensílios de trabalho, representa um desafio particularmente relevante no contexto atual, marcado pela crescente digitalização dos processos administrativos. Como observa Madruga (2016), a acessibilidade digital é uma condição essencial para a inclusão das pessoas com deficiência no serviço público contemporâneo, considerando que grande parte das atividades laborais é realizada por meio de sistemas informatizados. No Senado Federal, esse desafio manifesta-se na necessidade de garantir que os sistemas, softwares, equipamentos e ferramentas utilizados sejam acessíveis a todos os servidores, independentemente de suas características físicas, sensoriais ou intelectuais.

A acessibilidade programática, relacionada às políticas, normas e procedimentos institucionais, constitui um desafio estrutural. Segundo Sasaki (2010), as barreiras programáticas são muitas vezes invisíveis, estando embutidas nas políticas, normas e procedimentos que, aparentemente neutros, produzem efeitos discriminatórios na prática. No contexto do Senado Federal, esse desafio manifesta-se na necessidade de revisão crítica dos normativos internos, dos processos seletivos para cargos comissionados, dos critérios de avaliação e promoção, e das políticas de gestão de pessoas, de modo a eliminar disposições que, direta ou indiretamente, dificultem a inclusão das pessoas com deficiência.

A acessibilidade atitudinal, por fim, representa talvez o desafio mais complexo e profundo. Como ressalta Ribas (2007), as barreiras atitudinais, baseadas em preconceitos, estigmas e estereótipos, são as mais difíceis de serem superadas, pois estão enraizadas na cultura e nas relações sociais. No contexto dos cargos comissionados, esse desafio manifesta-se nas atitudes e comportamentos dos gestores e servidores, que podem, consciente ou inconscientemente, reproduzir visões capacitistas que subestimam as potencialidades das pessoas com deficiência e as excluem de posições de liderança e decisão.

O capacitismo, compreendido como a discriminação e o preconceito social contra pessoas com deficiência, constitui uma barreira significativa à inclusão em cargos comissionados. Como explica Mello (2016), o capacitismo se manifesta na presunção de que pessoas com deficiência são menos capazes, menos competentes ou menos aptas para ocupar determinadas posições, especialmente aquelas que envolvem liderança e tomada de decisão. Essa presunção, muitas vezes inconsciente, influencia as escolhas dos gestores no momento de indicar



peessoas para cargos comissionados, perpetuando a sub-representação das pessoas com deficiência nesses espaços.

Apesar desses desafios, identificam-se possibilidades concretas de promoção da inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal. No âmbito normativo, destaca-se a possibilidade de aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017, que propõe a reserva de percentual mínimo de cargos comissionados para pessoas com deficiência na administração pública federal.

Além da iniciativa legislativa, existe a possibilidade de adoção de atos normativos internos que estabeleçam diretrizes e metas para a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal. A Comissão Diretora do Senado Federal tem competência para editar atos normativos que regulamentem o provimento dos cargos comissionados, podendo estabelecer critérios que promovam a diversidade e a inclusão. Esses atos poderiam estabelecer, por exemplo, um percentual mínimo de cargos comissionados a serem ocupados por pessoas com deficiência, bem como diretrizes para a adaptação dos processos seletivos e para a garantia de condições adequadas de trabalho.

No plano institucional, destaca-se a possibilidade de fortalecimento dos órgãos e programas voltados à promoção da acessibilidade e da inclusão no Senado Federal. Esse fortalecimento poderia envolver a ampliação de recursos humanos e financeiros, a capacitação da equipe técnica e a articulação com outros órgãos e entidades que atuam na área da inclusão.

A capacitação e sensibilização dos gestores e servidores representa outra possibilidade relevante. Segundo Sassaki (2010), a educação para a diversidade é um instrumento fundamental para a superação de preconceitos e para a construção de uma cultura organizacional inclusiva. No contexto do Senado Federal, essa possibilidade manifesta-se na realização de cursos, palestras, oficinas e campanhas que promovam a conscientização sobre os direitos das pessoas com deficiência, a valorização da diversidade e o combate ao capacitismo.

A adoção de tecnologias assistivas e de soluções de acessibilidade representa uma possibilidade concreta de eliminação de barreiras. Como ressalta Bersch (2017), a tecnologia assistiva tem o potencial de ampliar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência, permitindo que realizem atividades que, de outra forma, seriam difíceis ou impossíveis. No Senado Federal, essa possibilidade



manifesta-se na aquisição e disponibilização de equipamentos, softwares e serviços que promovam a acessibilidade em suas múltiplas dimensões, facilitando a inclusão das pessoas com deficiência em cargos comissionados.

A criação de um banco de talentos de pessoas com deficiência representa outra possibilidade promissora. Segundo Madruga (2016), o banco de talentos é um instrumento que permite identificar e valorizar as competências e potencialidades das pessoas com deficiência, facilitando sua indicação para cargos comissionados compatíveis com seu perfil profissional. No Senado Federal, essa possibilidade manifesta-se na criação de um cadastro de servidores efetivos com deficiência interessados em ocupar cargos comissionados, bem como na articulação com entidades representativas e instituições de ensino para a identificação de profissionais qualificados.

O estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil e instituições acadêmicas representa uma possibilidade de enriquecimento das políticas de inclusão. Como observa Fonseca (2006), as organizações da sociedade civil e as instituições acadêmicas que atuam na área da inclusão possuem conhecimentos, experiências e metodologias que podem contribuir significativamente para o aprimoramento das políticas institucionais. No Senado Federal, essa possibilidade manifesta-se na realização de convênios, acordos de cooperação e projetos conjuntos que promovam a troca de experiências e a implementação de boas práticas de inclusão.

A adoção de um sistema de monitoramento e avaliação das políticas de inclusão representa uma possibilidade de aprimoramento contínuo. No Senado Federal, essa possibilidade manifesta-se na criação de indicadores de inclusão, na realização de pesquisas e diagnósticos periódicos, e na publicação de relatórios de transparência sobre a participação de pessoas com deficiência em cargos comissionados.

Assim, promover a inclusão de pessoas com deficiência nos cargos comissionados do Senado Federal não deve ser compreendido como ato facultativo, mas como expressão concreta do princípio da dignidade da pessoa humana e da justiça social. A efetivação desse direito demanda compromisso político, normativo e institucional, sustentado por um modelo de inclusão baseado na igualdade de oportunidades, no reconhecimento das diferenças e no combate às barreiras atitudinais, institucionais e culturais.



2.4 PLS nº 300, de 2017, e a inclusão de pessoas com deficiência no Senado Federal

O Projeto de Lei do Senado Federal nº 300, de 2017, tem como finalidade a modificação da Lei nº 8.112, de 1990, com o objetivo de instituir a reserva obrigatória de cargos em comissão e funções de confiança para pessoas com deficiência (PCD) na administração pública federal. A proposta legislativa representa uma tentativa concreta de suprir uma lacuna histórica no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que, atualmente, as políticas de cotas se restringem aos cargos efetivos providos por concurso público, deixando de fora os postos de nomeação discricionária.

A ausência de mecanismos legais que assegurem o acesso de pessoas com deficiência a cargos comissionados compromete a efetividade dos princípios constitucionais da igualdade, da acessibilidade e da dignidade da pessoa humana. Embora a Constituição Federal, no art. 37, inciso VIII, determine a reserva de cargos públicos para PCD, tal comando se aplica exclusivamente aos concursos públicos, o que reforça a insuficiência da proteção normativa no que diz respeito aos cargos de livre nomeação. Neste contexto, o PLS nº 300, de 2017, se apresenta como instrumento de correção dessa omissão, alinhando-se aos parâmetros estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

O conteúdo da proposição legislativa prevê a inserção de um § 4º ao art. 5º da Lei nº 8.112, de 1990, estipulando que órgãos e entidades da administração pública federal que contem com cem ou mais servidores estejam obrigados a reservar de 2% a 5% dos seus cargos comissionados e funções de confiança para pessoas com deficiência, em conformidade com o porte da instituição. Essa medida objetiva assegurar uma distribuição equitativa dessas posições e promover a participação efetiva das PCD nos espaços de poder e de decisão da estrutura estatal.

De acordo com a justificativa apresentada pelo autor da proposta, senador Romário, a ausência de previsão legal para inclusão de PCD em cargos de confiança perpetua barreiras institucionais e impede a ascensão desse grupo a funções de liderança. O projeto inspira-se no modelo normativo já consolidado no setor privado por meio da Lei nº 8.213, de 1991, a qual exige a contratação de PCD em empresas com mais de cem empregados. Dessa forma, busca-se transpor para



a esfera pública a lógica da inclusão produtiva, assegurando isonomia entre os setores e promovendo a democratização do acesso aos cargos públicos.

O impacto positivo da aprovação do PLS nº 300, de 2017, reside não apenas na ampliação do número de PCD em cargos estratégicos, mas também na transformação qualitativa das políticas públicas. A presença de pessoas com deficiência em posições de liderança possibilita a formulação de estratégias governamentais mais sensíveis às demandas dessa população, além de romper com estigmas históricos e fortalecer a cultura institucional da inclusão (De Souza et al., 2022).

No tocante à tramitação legislativa, o PLS nº 300/2017 foi apresentado em 23 de agosto de 2017, com leitura em Plenário e posterior encaminhamento às comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ). Na CDH, a relatoria passou por diversos parlamentares, sendo atribuída por fim à senadora Mara Gabrilli. Em 12 de fevereiro de 2020, a comissão aprovou parecer favorável ao projeto.

Posteriormente, o PLS foi encaminhado à CCJ em fevereiro de 2020. Contudo, permaneceu sem relator até 2023. Após pedido de desarquivamento feito pelo senador Romário (Requerimento nº 41/2023), aprovado em 15 de março de 2023, a tramitação foi retomada. A senadora Mara Gabrilli reassumiu a relatoria em julho de 2024 e apresentou relatório favorável em 2 de dezembro de 2024, deixando o projeto pronto para inclusão em pauta da CCJ.

Em 19 de fevereiro de 2025, contudo, a relatoria foi devolvida em razão da saída da senadora da composição da CCJ, e, até a presente data, o projeto aguarda nova redistribuição de relator na comissão (Senado Federal, 2025).

Caso aprovado na CCJ, o PLS poderá seguir diretamente à Câmara dos Deputados (caso a aprovação seja terminativa), ou, se houver recurso, será submetido ao Plenário do Senado Federal antes de prosseguir. Na Câmara, o projeto deverá passar pelas comissões pertinentes antes de eventual sanção presidencial.

Portanto, o PLS nº 300, de 2017, constitui um marco importante na promoção da equidade e da inclusão no serviço público federal. Sua aprovação tem o potencial de corrigir uma distorção histórica no acesso aos cargos comissionados e garantir a observância dos preceitos constitucionais e internacionais de inclusão social. No entanto, sua efetivação dependerá do compromisso institucional com a



implementação de políticas públicas robustas, baseadas na justiça social e na igualdade de oportunidades. O reconhecimento das capacidades das PCD e sua inserção em espaços de decisão representam não apenas uma obrigação legal, mas uma exigência ética de uma sociedade democrática e plural.

2.5 Servidores do Senado Federal no período 2020-2024

Os dados informacionais fornecidos pelo Senado Federal, em atendimento aos protocolos de Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) n.º 24000606928 e n.º 24000631841¹, oferecem uma visão abrangente sobre a inserção de pessoas com deficiência no quadro de servidores da Casa Legislativa. A análise desses dados, referentes ao período de 2020 a 2024, permite identificar tanto os avanços obtidos quanto os desafios persistentes no tocante à efetivação de uma política institucional de inclusão.

A Tabela 1, a seguir, apresenta a distribuição dos servidores do Senado Federal, com e sem deficiência, segmentados por vínculo funcional ao longo dos anos em questão.

Tabela 1. Distribuição de servidores com deficiência no Senado Federal (2020-2024)

Categoria	2020	2021	2022	2023	2024
Servidores Efetivos com Deficiência	4,4%	4,6%	4%	4,2%	4,3%
Servidores Efetivos sem Deficiência	95,6%	95,4%	96%	95,8%	95,7%
Servidores Comissionados com Deficiência	1,1%	1,2%	1,2%	1,1%	1,2%
Servidores Comissionados sem Deficiência	98,9%	98,8%	98,8%	98,9%	98,8%
Servidores Cedidos com Deficiência	1,8%	1,7%	0,7%	0,4%	0%
Servidores Cedidos sem Deficiência	98,2%	98,3%	99,3%	99,6%	100%

Fonte: Serviço de Informação ao Cidadão do Senado Federal, 10 set. 2024.

Conforme a tabela, verifica-se que a proporção de servidores efetivos com deficiência apresentou variações no período, iniciando em 4,4% em 2020, atingindo um pico de 4,6% em 2021, e finalizando em 4,3% em 2024. Apesar dos esforços institucionais em ampliar a inclusão por meio do concurso público, os percentuais ainda se mantêm abaixo do mínimo de 5% estabelecido pelo Decreto nº 9.508/2018, que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos certames públicos.

¹ Para mais detalhes ver Anexos B e C.



No entanto, a proporção de servidores comissionados com deficiência mantém-se relativamente estável ao longo dos anos, com variações mínimas entre 1,1% e 1,2%. É importante ressaltar que o principal método de entrada no Senado Federal é por meio do cargo comissionado. Essa baixa representatividade de pessoas com deficiência nessa categoria reflete a ausência de normatização da reserva de cargos comissionados para pessoas com deficiência, o que perpetua desigualdades e limitações no acesso a funções de caráter estratégico na instituição.

A presença de servidores cedidos com deficiência também é extremamente reduzida, apresentando uma tendência de queda significativa, de 1,8% em 2020 para 0% em 2024. Isso sugere a existência de barreiras institucionais e culturais que dificultam a mobilidade funcional e a cooperação interinstitucional no que tange à inclusão desse grupo.

2.6 Políticas e programas de inclusão no Senado Federal

O Senado Federal tem implementado, ao longo dos últimos anos, diversas políticas e programas voltados à promoção da acessibilidade e da inclusão de pessoas com deficiência em seu ambiente institucional. Essas iniciativas refletem o compromisso da Casa Legislativa com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, bem como com os direitos humanos das pessoas com deficiência, conforme estabelecido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146, de 2015).

Entre as principais políticas e programas, destaca-se a instituição da Política de Acessibilidade do Senado Federal, formalizada pelo Ato da Comissão Diretora n.º 15, de 2013. Esse normativo estabeleceu princípios, diretrizes e objetivos voltados à promoção da acessibilidade e da inclusão social das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida no âmbito da Casa Legislativa.

A Política de Acessibilidade do Senado foi estruturada para assegurar o respeito à dignidade, à autonomia e à participação plena e efetiva das pessoas com deficiência. Entre seus princípios fundamentais, ressaltam-se a não discriminação, a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade humana. As diretrizes delineadas estabelecem a necessidade de eliminação de barreiras arquitetônicas, atitudinais e comunicacionais, além de garantir condições adequadas de acessibilidade em todos os ambientes e serviços prestados pela instituição.



Em complementação e atualização aos esforços institucionais anteriormente realizados, o Senado Federal aprovou, por meio do Ato da Diretoria-Geral n.º 32, de 2024, o Plano de Acessibilidade 2024-2025. Este documento reafirma o compromisso da Casa com a inclusão, estabelecendo metas específicas para o biênio em questão. O Plano apresenta ações voltadas à melhoria contínua da acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal, contemplando ainda a capacitação permanente dos servidores e a promoção de uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho (Anexo A).

O Plano de Acessibilidade estabelece, ainda, a obrigatoriedade de revisões periódicas e de monitoramento constante das ações implementadas, com vistas a assegurar a efetividade das políticas públicas internas. Entre as ações previstas, destacam-se a adaptação de espaços físicos, a ampliação do uso de tecnologias assistivas, a oferta de cursos de Língua Brasileira de Sinais (Libras) e de atendimento inclusivo, bem como a promoção de campanhas de sensibilização voltadas tanto para o corpo funcional quanto para o público externo (Anexo A).

Essas iniciativas demonstram que a acessibilidade e a inclusão são valores estratégicos para o Senado Federal, constituindo-se não apenas como cumprimento de obrigações legais, mas como parte de um compromisso institucional mais amplo com a diversidade e a equidade. As políticas e programas implementados contribuem de forma decisiva para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, no qual pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos e competências, inclusive em cargos de livre nomeação e exoneração, como os cargos comissionados.

No tocante às ações voltadas para a acessibilidade estrutural, o Senado Federal informou a realização de diversas iniciativas importantes, tais como a instalação de plataformas elevatórias, a reforma de elevadores para atender às normas de acessibilidade, a construção de sanitários adaptados, a criação de rampas de acesso e a adaptação dos plenários das comissões parlamentares. Adicionalmente, merecem destaque a instalação de sinalização tátil direcional e de alerta, bem como a disponibilização de informações visuais em braile e em mapas táteis, medidas que visam garantir a autonomia e a segurança das pessoas com deficiência nos espaços institucionais.

Na área de capacitação, a instituição oferta regularmente cursos de Libras, audiodescrição e conteúdos sobre avaliação biopsicossocial para profissionais da



saúde. Além disso, o Programa de Formação Gerencial (PFG) contempla em sua grade temática assuntos relacionados à acessibilidade e à inclusão, promovendo a disseminação desses valores entre os gestores e servidores.

Essas ações refletem a preocupação do Senado Federal com a formação contínua de seu corpo funcional e com a construção de uma cultura institucional inclusiva. A qualificação permanente dos servidores é um fator crucial para a superação de barreiras atitudinais e para a efetivação de práticas que promovam a igualdade de oportunidades.

Todavia, apesar dos avanços observados, alguns desafios ainda se impõem. Entre eles, destaca-se o número limitado de servidores comissionados com deficiência, que permanece desproporcional em relação ao total de cargos existentes. Tal realidade evidencia a necessidade premente de adoção de mecanismos normativos que estabeleçam metas claras e ações afirmativas específicas para a ocupação desses espaços por pessoas com deficiência.

Outro ponto que merece atenção é a necessidade de aprimoramento contínuo das condições de acessibilidade, tanto físicas quanto comunicacionais. A implementação de ajustes razoáveis, a ampliação das tecnologias assistivas e o fortalecimento de ações permanentes de capacitação e sensibilização dos servidores são medidas imprescindíveis para consolidar um ambiente verdadeiramente inclusivo.

A promoção de uma cultura institucional pautada na equidade, no respeito às diferenças e na eliminação de preconceitos ainda constitui um desafio transversal no processo de inclusão de pessoas com deficiência no Senado Federal. A construção de uma Casa Legislativa mais acessível e inclusiva requer não apenas a implementação de medidas normativas e estruturais, mas também uma transformação cultural profunda, baseada na valorização da diversidade humana como fundamento da democracia e da cidadania.

2.7 Propostas para a promoção da inclusão em cargos comissionados

Diante do panorama apresentado, propõe-se a adoção de estratégias que visem ao fortalecimento da inclusão de pessoas com deficiência nos cargos comissionados do Senado Federal. Entre as principais medidas recomendadas, destaca-se o estabelecimento de metas institucionais específicas de inclusão, orientadas por princípios de equidade e igualdade de oportunidades. Além disso, a



criação de programas de recrutamento direcionados exclusivamente às pessoas com deficiência representa uma ação concreta no sentido de ampliar o acesso e a diversidade funcional no âmbito da administração pública.

Outro aspecto relevante consiste na disponibilização de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho, de modo a assegurar condições de acessibilidade plena e autonomia funcional aos servidores com deficiência. Aliada a essas medidas, torna-se essencial a realização de campanhas permanentes de conscientização e sensibilização, dirigidas a todo o corpo funcional, com o objetivo de combater preconceitos e promover uma cultura institucional inclusiva.

Ademais, recomenda-se o fortalecimento de parcerias estratégicas com instituições especializadas e organizações da sociedade civil que atuam na promoção dos direitos das pessoas com deficiência. A troca de experiências, a incorporação de boas práticas e a construção de redes de colaboração podem potencializar os resultados das ações de inclusão, ampliando seu alcance e efetividade.

A fundamentação legal para tais medidas encontra respaldo na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (art. 1º, III) e estabelece, como um de seus objetivos fundamentais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, inclusive a deficiência (art. 3º, IV).

No âmbito infraconstitucional, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146, de 2015) dispõe sobre a obrigatoriedade de o poder público assegurar à pessoa com deficiência o acesso ao trabalho em igualdade de condições com os demais cidadãos, bem como promover ambientes de trabalho inclusivos e acessíveis.

De igual modo, o Decreto n.º 3.298, de 1999, que regulamenta a Lei n.º 7.853, de 1989, estabelece diretrizes para a política nacional de integração da pessoa com deficiência e institui normas específicas para sua efetiva inclusão nos diversos espaços da sociedade, incluindo o serviço público.

Cabe destacar, ainda, a relevância do Projeto de Lei do Senado (PLS) n.º 300, de 2017, que propõe alterações à Lei n.º 8.112, de 1990, com o objetivo de ampliar as garantias de acesso e permanência de pessoas com deficiência no



serviço público, fortalecendo o marco normativo da inclusão funcional no âmbito da Administração Pública Federal.

Assim, a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal configura-se como um processo em constante construção, que demanda não apenas regulamentação adequada, mas, sobretudo, comprometimento institucional e ações integradas. A promoção da diversidade funcional no serviço público revela-se, simultaneamente, um dever jurídico, um imperativo ético e uma oportunidade estratégica de enriquecimento da gestão pública e de fortalecimento dos valores democráticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada demonstrou que, apesar do extenso arcabouço jurídico voltado à promoção da inclusão das pessoas com deficiência, a ocupação de cargos comissionados no Senado Federal por este grupo ainda é restrita, revelando um descompasso entre o ideal normativo e a realidade institucional. Dados fornecidos pela própria Casa Legislativa evidenciam que a presença de PCD em funções comissionadas é numericamente inferior àquela observada nos cargos efetivos, cuja reserva de vagas é assegurada pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Tal disparidade resulta, sobretudo, da natureza discricionária dos cargos em comissão, que não estão submetidos a processos seletivos regulares e transparentes como os concursos públicos.

Nesse sentido, a presente pesquisa buscou compreender de que maneira o ordenamento jurídico e os atos normativos internos do Senado Federal têm (ou não) contribuído para a implementação de políticas de inclusão efetivas. Observou-se que, embora existam ações voltadas para acessibilidade física e comunicacional, como reformas estruturais, capacitações e sinalização adaptada, tais medidas não têm sido acompanhadas por mecanismos formais de promoção da equidade na nomeação para cargos comissionados. Isso reforça a necessidade de ações afirmativas específicas, capazes de enfrentar a sub-representação histórica das pessoas com deficiência nesses espaços de liderança.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil com status de norma constitucional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 2008, e do Decreto nº



6.949, de 2009, estabelece que os Estados Partes devem assegurar às pessoas com deficiência o exercício pleno e efetivo de seus direitos, inclusive no tocante ao acesso a funções públicas, em igualdade de condições com as demais pessoas. Essa diretriz internacional reforça a obrigação do Estado brasileiro de garantir a inclusão plena em todos os níveis da administração pública, não se restringindo apenas aos cargos efetivos.

Adicionalmente, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015), ao adotar o modelo biopsicossocial da deficiência, desloca o foco da limitação individual para as barreiras sociais, culturais e institucionais que impedem a participação plena das PCD na sociedade. Sob essa perspectiva, a exclusão de PCD dos cargos comissionados deve ser compreendida como uma falha institucional e não como uma suposta incapacidade dos indivíduos, o que exige do Estado a adoção de medidas reparadoras e transformadoras.

A análise dos dados fornecidos pelo Senado Federal, conforme solicitado por meio dos protocolos SIC nº 24000606928 e nº 24000631841, revelou que, de 2020 a 2024, a quantidade de servidores comissionados com deficiência oscilou entre 44 e 49, enquanto o total de servidores comissionados superou a marca de 3.800 em todos os anos analisados. Isso representa menos de 1,5% de ocupação por PCD, número significativamente inferior ao percentual de 5% geralmente adotado como referência para políticas de inclusão laboral. Tais dados indicam que, mesmo com avanços em outras frentes, a ocupação de cargos estratégicos por pessoas com deficiência ainda é exceção.

Diante disso, a aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017 assume papel central no processo de transformação dessa realidade. A proposta legislativa prevê a reserva de percentual mínimo de cargos comissionados e funções de confiança para pessoas com deficiência na administração pública federal, em moldes semelhantes à Lei de Cotas do setor privado (Lei nº 8.213, de 1991). Caso aprovada, tal proposição poderá corrigir a lacuna normativa existente, viabilizando uma política afirmativa com base legal e contribuindo para o equilíbrio entre os diversos segmentos da sociedade na ocupação dos espaços de poder.

Para além das medidas legislativas, é necessário que o Senado Federal assuma um compromisso institucional com a promoção da diversidade e da inclusão. Isso implica adotar uma política transversal de acessibilidade, com metas, indicadores, ações afirmativas e avaliação contínua dos resultados. Programas de



recrutamento direcionado, capacitação em liderança inclusiva, criação de banco de talentos com foco em PCD e fortalecimento da governança em diversidade são alguns dos instrumentos possíveis para promover transformações efetivas.

A capacitação continuada dos servidores também desempenha papel estratégico nesse processo. A inclusão deve ser compreendida como um valor institucional e não como uma prática isolada. Campanhas de conscientização, formações em direitos humanos e combate ao capacitismo são medidas importantes para transformar a cultura organizacional, eliminar barreiras atitudinais e estimular a construção de um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso.

No que se refere à acessibilidade, destaca-se a importância de garantir que os sistemas informatizados, as plataformas de gestão de pessoal e os fluxos administrativos estejam adaptados às necessidades das PCD. A acessibilidade digital deve ser tratada como parte integrante da estrutura institucional, considerando-se tanto a usabilidade quanto a autonomia dos servidores. Além disso, a adoção de tecnologias assistivas e de apoio individualizado no ambiente de trabalho contribui diretamente para o desempenho das funções e para a valorização das potencialidades das pessoas com deficiência.

Cumprido destacar, ainda, que a ausência de dados consolidados e desagregados sobre PCD nos cargos comissionados compromete o planejamento de políticas públicas eficazes. A transparência institucional é um princípio da administração pública, e a produção de estatísticas regulares é fundamental para o diagnóstico das desigualdades e o monitoramento das ações afirmativas. A exemplo de outras instituições públicas e privadas, o Senado Federal poderia estabelecer painéis de monitoramento e relatórios anuais sobre diversidade e inclusão, fortalecendo sua posição como referência em boas práticas institucionais.

A adoção de tais estratégias também se alinha aos princípios do desenvolvimento sustentável, especialmente ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 10, da Agenda 2030 da ONU, que visa reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles, com ênfase na inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem ou outra condição (ONU, 2015).

Ademais, promover a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal possui um impacto simbólico e estrutural. Simbólico porque representa o reconhecimento institucional do valor da diversidade



funcional como parte integrante da democracia; estrutural porque contribui para o fortalecimento das políticas públicas voltadas à equidade, por meio da presença de pessoas com deficiência nos espaços de formulação, implementação e avaliação das ações governamentais. Trata-se, portanto, de um caminho que converge com os preceitos da administração pública republicana e com os valores constitucionais que regem o Estado Democrático de Direito.

Em suma, conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência em cargos comissionados no Senado Federal é uma exigência normativa, ética e social, cuja implementação plena depende da articulação entre vontade política, inovação institucional e compromisso com os direitos humanos. A efetividade da inclusão passa pela superação de barreiras normativas, estruturais, culturais e comunicacionais que ainda persistem e limitam o acesso a posições de liderança por parte de um segmento historicamente marginalizado.

Ante o exposto, este trabalho espera contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre a equidade nos espaços de poder, reforçando a necessidade de políticas públicas fundamentadas no princípio da igualdade substancial. Espera-se que este estudo possa subsidiar futuras pesquisas, fomentar a atuação parlamentar em prol da inclusão e inspirar iniciativas concretas de transformação social no âmbito do Senado Federal e de toda a administração pública Brasileira.

Que esta reflexão sirva não apenas como diagnóstico, mas como convite à ação. Afinal, promover a inclusão não é apenas cumprir uma norma: é honrar a dignidade humana, fortalecer a democracia e construir, coletivamente, uma sociedade verdadeiramente justa, plural e acessível para todos e todas.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Rodrigo da Silva. Direitos constitucionais das pessoas com deficiência. Jusbrasil, 17 abr. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-constitucionais-das-pessoas-com-deficiencia/1194304307>. Acesso em: 1 mai. 2025.

ARAÚJO, L. A. D. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 4. ed. Brasília: CORDE, 2011.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2015.

BERSCH, R. Introdução à tecnologia assistiva. Porto Alegre: CEDI, 2017. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1059>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A evolução dos direitos da pessoa com deficiência no histórico constitucional brasileiro. Revista da Defensoria Pública da União, Brasília, DF, n. 20, p. 161-186, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://revistadapu.dpu.def.br/article/download/611/374/4106>. Acesso em: 1 mai. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. Assegura aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Brasília, DF: Presidência da República, de 1978. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm. Acesso em: 1 mai. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do ministério público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 outubro 1989.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jul. 2008.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13 abr. 2025.



BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Regulamenta a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 set. 2018.

BRASIL. Senado Federal. Ato da Comissão Diretora nº 15, de 2013. Institui a Política de Acessibilidade do Senado Federal. Diário do Senado Federal, Brasília, DF, 3 abr. 2013.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130538>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Ato da Diretoria-Geral nº 34, de 2017. Dispõe sobre os procedimentos relativos ao sistema de gestão de cargos comissionados (GCC). Diário do Senado Federal, Brasília, DF, 2 ago. 2017b.

BRASIL. Senado Federal. Ato do 1º secretário nº 6, de 2018. Estabelece os procedimentos relativos ao provimento de cargos em comissão. Diário do Senado Federal, Brasília, DF, 23 jan. 2018a.

BRASIL. Senado Federal. Regulamento Administrativo do Senado Federal. Resolução do Senado Federal nº 13, de 2018. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2018b.

BRASIL. Senado Federal. Relatório de Gestão de Pessoas. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/egov/relatorio-de-gestao-2023-5a.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2025

BRASIL. Senado Federal. Ato da Diretoria-Geral nº 32, de 2024. Aprova o Plano de Acessibilidade do Senado Federal 2024-2025. Diário do Senado Federal, Brasília, DF, 18 mar. 2024.

DE SOUZA, M. C. C.; SILVA, G. dos S.; RODRIGUES, L. S. A inclusão da pessoa com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal. Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga, SP, v. 19, n. 2, p. 444–455, 2022. DOI: 10.31510/inf.v19i2.1464. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1464>. Acesso em: 13 abr. 2025.

DINIZ, Débora. O que é deficiência? São Paulo: Brasiliense, 2007.

DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. O conceito contemporâneo da deficiência e o modelo biopsicossocial. Brasília: Enap, 2024.

FÁVERO, E. A. G. Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

FONSECA, R. T. M. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FRIEDRICH, Ricardo Werner. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15872>. Acesso em: 13 abr. 2025.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. 347 p. ISBN 9788594711021.



IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD contínua 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 13 abr. 2025.

JANNUZZI, G. S. M. A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI. Campinas: Autores Associados, 2004.

MADRUGA, S. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. Inclusão escolar: o que é? Por quê? Como fazer? São Paulo: Moderna, 2003.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 abr. 2025

MELO, Alberto Bezerra de; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. *Revista Foco*, Curitiba, v. 16, n. 11, p. 1-14, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n11-009.

ONU - Organização das Nações Unidas. Declaração universal dos direitos humanos. Paris, de 1948. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port_de_1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

ONU - Organização das Nações Unidas. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 30 abr. 2025.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o Direito Constitucional Internacional. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RIBAS, J. B. C. Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2007.

SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/SDWpCmFGWGn69qtRhdqqGSy/?lang=pt>. Acesso em: 27 abr. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SCOTT, J. A matter of record: Documentary sources in social research. Cambridge: Polity Press, de 1990.



ANEXO A - SERVIDORES (2020-2024): COMPARATIVO RELATIVAMENTE AOS REGISTROS DE DEFICIÊNCIA

Serviço de Informação ao Cidadão - Protocolo N° 24000606928 (133960)

1 mensagem

Sistema de Informação ao Cidadão <SIC@senado.leg.br>
Para: "brunabritomendes@gmail.com" <brunabritomendes@gmail.com>

10 de setembro de 2024 às 14:08

Prezada Senhora BRUNA BRITO MENDES,

Em atenção ao protocolo 24000606928 (pedido n° 133960), o Senado Federal agradece o contato e encaminha abaixo as informações solicitadas:

1. 2024 (data de referência: 03/09/2024)
 - a. Servidores efetivos com deficiência: 91
 - b. Servidores efetivos sem deficiência: 2.090
 - c. Servidores comissionados com deficiência: 47
 - d. Servidores comissionados sem deficiência: 3.859
 - e. Servidores cedidos com deficiência: 0
 - f. Servidores cedidos sem deficiência: 233
2. 2023 (data de referência: 31/12/2023)
 - a. Servidores efetivos com deficiência: 81
 - b. Servidores efetivos sem deficiência: 1.912
 - c. Servidores comissionados com deficiência: 44
 - d. Servidores comissionados sem deficiência: 3.824
 - e. Servidores cedidos com deficiência: 1
 - f. Servidores cedidos sem deficiência: 249
3. 2022 (data de referência: 31/12/2022)
 - a. Servidores efetivos com deficiência: 71
 - b. Servidores efetivos sem deficiência: 1.767
 - c. Servidores comissionados com deficiência: 48
 - d. Servidores comissionados sem deficiência: 3.956
 - e. Servidores cedidos com deficiência: 2
 - f. Servidores cedidos sem deficiência: 254
4. 2021 (data de referência: 31/12/2021)



- a. Servidores efetivos com deficiência: 85
- b. Servidores efetivos sem deficiência: 1.847
- c. Servidores comissionados com deficiência: 49
- d. Servidores comissionados sem deficiência: 4.052
- e. Servidores cedidos com deficiência: 4
- f. Servidores cedidos sem deficiência: 234

- 5. 2020 (data de referência: 31/12/2020)
 - a. Servidores efetivos com deficiência: 84
 - b. Servidores efetivos sem deficiência: 1.882
 - c. Servidores comissionados com deficiência: 45
 - d. Servidores comissionados sem deficiência: 3.843
 - e. Servidores cedidos com deficiência: 4
 - f. Servidores cedidos sem deficiência: 218

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão e Proteção de Dados Pessoais

Senado Federal | Secretaria de Gestão de Informação e Documentação
Alô Senado - 0800 061 2211

<https://www12.senado.leg.br/institucional/ouvidoria>



ANEXO B - AÇÕES E PLANOS DO SENADO FEDERAL PARA PCD – PESQUISA LEGISLATIVA



SENADO FEDERAL Assessoria de Qualidade e Gestão da Informação Legislativa

Demanda Sic nº 135336

Brasília, 3 de outubro de 2024.

Prezado (a) Sr. (a),

O Senado Federal possui ações e planos voltados para pessoas com deficiência, inclusive para a população surda, disponibilizando em sua página de [Responsabilidade Social](#) as iniciativas para melhoria da acessibilidade. No que tange à deficiência auditiva, seguem abaixo os instrumentos utilizados, todos envolvendo a Libras:

- [Ideia Legislativa em Libras](#) - com o objetivo de possibilitar que sejam enviadas Ideias Legislativas utilizando a Libras. Se a Ideia obtiver 20.000 apoios em 4 meses, será transformada em Sugestão Legislativa e enviada à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) para elaborar parecer pela aprovação ou não da Sugestão. Aprovada, será transformada em Projeto de Lei e começará a tramitar no Senado;
- [Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Versão completa em Libras](#) - objetiva tornar acessível, por meio de Libras, o conteúdo integral da Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência;
- [Plano de Acessibilidade 2024/2025](#) – tem a finalidade de planejar e monitorar as ações de promoção de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida. Possui iniciativas e metas a serem atingidas até 2025, como oferecer visitas ao Senado com mediadores fluentes em Libras ou acompanhadas por intérpretes de Libras;
- [Acordo de Cooperação Técnica](#) – assinado pelo Senado em 2017 com diversas instituições públicas, tem o objetivo de realizar ações conjuntas e intercâmbio de informações que promovam a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência. No âmbito desse acordo, foi criada a Rede de Acessibilidade;
- [Sessões do Plenário e reuniões da Comissão de Assuntos Sociais \(CAS\) com tradução simultânea em Libras](#) – desde janeiro de 2021, o Senado disponibiliza

Senado Federal – Praça dos Três Poderes – CEP 70165-900 – Brasília/DF
Telefone: 0800 061 2211 - ouvidoria@senado.leg.br





SENADO FEDERAL
Assessoria de Qualidade e Gestão da
Informação Legislativa

em sua TV a tradução simultânea em Libras com o objetivo de permitir que as pessoas com deficiência auditiva possam acompanhar as transmissões.

Ainda nesse tema, caso seja de interesse de V. Sa., segue o *link* para matéria jornalística intitulada *“Plenário do Senado é referência para adaptação da sede da ONU, em NY”* sobre a atuação do Senado para viabilizar uma maior participação de parlamentares com deficiência e de pessoas com deficiência nas sessões plenárias.

Quanto à participação das pessoas com deficiências no processo decisório, não foram encontradas regras definidas no tocante à priorização de convites para pessoas com deficiência comporem cadeiras das audiências públicas das Comissões Permanentes.

Esta Assessoria permanece à disposição para prestar esclarecimentos adicionais porventura necessários.

Atenciosamente,

Serviço de Qualidade e Pesquisas Legislativas

SGM | ASQUALI | COPLI | SEPEL



ANEXO C - AÇÕES E PLANOS DO SENADO FEDERAL PARA PCD –INFORMAÇÕES POR MEIO DE SOLICITAÇÃO

Serviço de Informação ao Cidadão - Protocolo nº 24000631841 (135336) - parte II

1 mensagem

Sistema de Informação ao Cidadão <SIC@senado.leg.br>

Para: "brunabritomendes@gmail.com" <brunabritomendes@gmail.com>

Prezada Senhora BRUNA BRITO MENDES,

Como as perguntas contemplavam diferentes áreas no Senado, enviamos em separado complementação da resposta e encaminharemos mais informações caso ainda nos chegue mais perguntas.

Resposta da Coordenação de Capacitação, Treinamento e Ensino do Instituto Legislativo Brasileiro, escola de governo do Senado Federal:

O que fazemos no Senado para capacitar os (as) servidores (as) no tema relevante da acessibilidade:

4. Capacitação dos Servidores

Os servidores do Senado recebem capacitação específica sobre como atender e interagir com pessoas com deficiência?

Se, sim, qual a frequência e abordagem dessa capacitação?

Há alguma parceria com instituições especializadas para promover essa capacitação?

■ PROGRAMA QUE FORMA GESTORES (AS) INCLUI PALESTRAS E CONTEÚDOS SOBRE ACESSIBILIDADE DE FORMA RECORRENTE.

1. Sim. Os servidores e servidoras do Senado recebem capacitação sobre como atender e interagir com pessoas com deficiência no contexto do **Programa de Formação Gerencial** de Acessibilidade com palestras dos colaboradores do **Núcleo de Coordenação de Ações Socioambientais - NCAS**, que cuida das boas práticas nessa área, fazem parte do PFG que destacamos que as palestras sobre o tema são abertas para toda Casa e atingem um público maior de forma recorrente. **O PFG 3.0 foi atualizado** e também inclui conteúdos gravados com um olhar sistêmico sobre o Senado e de forma a alcançar a todos (as) com um olhar mais humano, integrado, colaborativo e sem preconceito.

■ PROGRAMA CONHECENDO O SENADO E PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA NOVA GERAÇÃO T APRESENTAM OS VALORES E AÇÕES PRÁTICAS DA CASA SOBRE ACESSIBILIDADE.

2. Os valores, ações e práticas da Acessibilidade também fazem parte oficial do **Programa Conhecendo o Senado**, voltado para a equipe de novos senadores e senadoras eleitos. De acordo com a missão da Cotren levar os pilares e valores da Acessibilidade no contexto do **Programa de Integração dos novos servidores e servidoras** que o Senado vem recebendo de forma recorrente. Ou seja, é cultura da Casa falar de forma transversal como atender e interagir com pessoas com deficiência. Temos integrado, recebido pessoas com deficiência que passam por ações inclusivas.

■ CURSOS DE LIBRAS, AUDIODESCRIÇÃO FAZEM PARTE DO PLANO DE CAPACITAÇÃO ANUAL DO SENADO E DO PORTFÓLIO DE CURSOS REGULARES DO ILB, QUE FAZEM PARTE DO PLANO DE ACESSIBILIDADE EM COOPERAÇÃO COM OUTRAS ÁREAS DA CASA.

3. Ainda no contexto da Cotren, temos anualmente **turmas para cursos de Libras e audiodescrição**, que atendem um público variado na Casa. Agora estamos recebendo uma pessoa com deficiência que está nos ensinando como lidar na prática com as questões de acessibilidade e trazendo contribuição de como melhorar a experiência de troca dentro da sala de aula. Nos nossos cursos, perguntamos se há pessoas que têm algum tipo de deficiência justamente para preparar a nossa equipe de suporte e outros estudantes sobre como lidar com essas questões no dia a dia. Temos estagiário com visão parcial e uma estagiária com muletas, que nos permitiram não só adaptar o ambiente mas também aprender na vida real com usar o chamado "letramento" da Escola de Governo do Senado.

■ SETREINA ATENDEU DEMANDA DE CAPACITAÇÃO NO CONTEXTO DO CURSO DE AVALIAÇÃO BIOPSIICOSOCIAL PARA EQUIPE DO QUALIDADE DE VIDA E DO SERVIÇO DE APOIO.

4. Setreina organizou treinamento com três especialistas de fora, referências na área de Avaliação Biopsicosocial para capacitar vinte profissionais do Qualidade de Vida e do SEMED de deficiência de novos colaboradores(as) do Senado, a exemplo do espectro autista. Antes o Senado só dispunha de uma servidora com essa expertise e agora a equipe está mais preparada.

■ CURSOS ABERTOS DA PLATAFORMA SABERES CONTAM COM RECURSOS ACESSÍVEIS.

5. Os cursos da Plataforma Saberes seguem as diretrizes do Plano de Acessibilidade da Casa com Libras e legendas nos vídeos. O material para leitura também é acessível. E estamos trabalhando para que se expandam com a Inteligência Artificial, à medida que a plataforma passa por mudanças e atualizações.

■ ESCOLA APOIA AS AÇÕES DA REDE EQUIDADE ONDE SENADO LIDERA E COMPARTILHA VALORES E EXPERIÊNCIAS COM OUTRAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS.

6. A COTREN é parceira que dá todo suporte aos eventos que NCAS, DGER, Comitê de Promoção de Gênero e Raça promovem no contexto da Rede Equidade, no âmbito da qual o Senado Federal promove experiências de acessibilidade para instituições públicas parceiras Brasil afora.

■ PLANO DE ACESSIBILIDADE DA ESCOLA ESTÁ PASSANDO POR NOVAS ATUALIZAÇÕES.



7. Também vale ressaltar o novo plano de acessibilidade que o ILB atualizou esse ano para tornar os espaços da Escola acessíveis para alunos e alunas que têm algum tipo de deficiência Engenharia.

■ PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES ESPECIALIZADAS

Fazemos parcerias quando somos demandados. A Cotren está sempre aberta a conversar com todas as áreas da Casa e instituições especializadas de fora que podem contribuir para mais acessíveis e impactar a Casa de forma benéfica.

Recomendamos também conhecer as parcerias que a LIGA DO BEM tem feito nas oficinas em parceria com a Associação Pestalozzi de Brasília, com foco em tornar o Senado mais a

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão e Proteção de Dados Pessoais

Senado Federal | Secretaria de Gestão de Informação e Documentação
Alô Senado - 0800 061 2211

<https://www12.senado.leg.br/institucional/ouvidoria>



PEDIDO DE INFORMAÇÃO

Encaminhamento (135336)

Texto

"Solicito informações sobre:

1. Contratação de Pessoas com Deficiência

- Quais foram os dados de contratação de pessoas com deficiência nos anos 2015 - até hoje? Poderiam fornecer números específicos para cada ano?

2. Acessibilidade Física

- Quais medidas foram tomadas para garantir a acessibilidade física nas instalações do Senado, como rampas, elevadores e banheiros adaptados?

- Existem planos de melhoria ou ampliação da acessibilidade física? Se sim, quais são eles?

3. Acessibilidade Comunicacional

- O Senado Federal disponibiliza recursos de comunicação acessíveis, como intérpretes de Libras ou audiodescrição? Quais são esses recursos?

- Existe alguma política formal para garantir a acessibilidade comunicacional nas sessões plenárias e eventos públicos?

4. Capacitação dos Servidores

- Os servidores do Senado Federal recebem capacitação específica sobre como atender e interagir com pessoas com deficiência? Se sim, qual é a frequência e a abordagem des

- Há alguma parceria com instituições especializadas para promover essa capacitação?

5. Participação de Pessoas com Deficiência nos Processos Decisórios

- O Senado Federal tem iniciativas para convidar pessoas com deficiência a participar de debates e discussões sobre políticas públicas? Quais são elas?

- Como o Senado Federal garante que as vozes de pessoas com deficiência sejam ouvidas e consideradas na elaboração de leis e políticas?

6. Plano de Inclusão e Monitoramento

- Existe um plano de inclusão para pessoas com deficiência no Senado Federal? Se sim, quais são seus objetivos e diretrizes?

- Há algum mecanismo de monitoramento para avaliar a eficácia das políticas de inclusão e acessibilidade implementadas? Quais indicadores são utilizados?" (sic)

