

Liderança e inclusão: o que falta para pessoas com deficiência ocuparem cargos de gestão?

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2020 ([acesse aqui](#)), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em parceria com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), mostra que a taxa de pessoas com deficiência em idade laboral no mercado de trabalho é de 28,3%.

Porém, quando falamos em cargos de liderança, esse número é muito menor. De acordo com pesquisa realizada pela Catho em parceria com a consultoria Santo Caos ([veja aqui](#)), apenas 0,4% das pessoas com deficiência chegam a cargos de diretoria, e um número ainda menor, 0,2%, alcançam os cargos de vice-presidência ou presidência de uma empresa.

No âmbito do governo federal, até dezembro de 2022, as pessoas com deficiência representavam 1,16% do total de servidores federais, conforme revela o Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) ([disponível aqui](#)). Desse total, 0,4%, entre homens e mulheres, chegam à alta liderança.

No entanto, as razões que dificultam o crescimento profissional das pessoas com deficiência estão longe de serem as limitações relacionadas à deficiência em si. De acordo com o levantamento da Catho e da Santo Caos ([veja aqui](#)), problemas de infraestrutura urbana, carência de transporte adequado, preconceito, despreparo de gestores e falso compromisso com a Inclusão são os principais empecilhos encontrados por quem tem deficiência e almeja crescer no mercado de trabalho.



“Para ter diversidade, é preciso qualificar todos por igual”, afirma Eduardo Rolim, professor da UFRGS e participante da Funpresp

Para Eduardo Rolim, professor da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, o caminho para diversidade é a capacitação e políticas públicas. “As pessoas com deficiência têm dificuldades que outras pessoas desconhecem. Então é preciso que se dê garantias para que elas possam ter acesso à educação e possam também exercer suas funções”, diz o professor. Para Rolim, “se a gente quer ter diversidade, é preciso qualificar todos de maneira igual”.

Home office pode ser um caminho

Para o professor Eduardo Rolim, “o mundo de tecnologia que a gente está ajudando a criar traz ferramentas para que possamos incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É uma questão de quebrar preconceitos”.

A organização britânica Work Foundation entrevistou 406 trabalhadores com algum tipo de deficiência. A entrevista resultou em um relatório ([acesse aqui](#)) que mostrou que 80% dos entrevistados consideram a possibilidade de trabalhar de casa como um fator essencial na busca por um novo emprego.

Além de eliminar dificuldades de trajeto, o home office permite que o funcionário com deficiência tenha mais autonomia. Entre as vantagens citadas no levantamento, estão a liberdade para ajustar o espaço físico onde trabalha para torná-lo mais confortável, além da privacidade para cuidar da saúde.

Funpresp apoia a diversidade

A Funpresp acredita na diversidade e quer se tornar espelho dos mais de 105 mil participantes dos quais ajuda a cuidar do futuro. Por isso, lançou a campanha “Funpresp: por servidores, para servidores, todos e todas” de modo a reforçar e estimular a diversidade de candidaturas aos cargos

de gestão da Fundação.

Nesse sentido, a Funpresp convida os participantes a se candidatarem aos cargos de Diretor(a)-Presidente e Diretor(a) de Segurança. As inscrições podem ser feitas até o dia 2 de outubro pela página exclusiva do processo seletivo ([clique aqui](#)).

Participe e ajude a tornar a Funpresp cada vez mais diversa e plural!

Inscrições para processo seletivo da Diretoria da Funpresp encerram nesta segunda, 2/10

Os servidores públicos federais, com experiência em alta gestão, e participantes ou assistidos da Funpresp com, pelo menos, 36 contribuições podem participar do processo seletivo para os cargos de Diretor(a)-Presidente e de Diretor(a) de Segurança da Funpresp.

O prazo para inscrição termina na segunda-feira, 2 de outubro. O processo de seleção é estruturado por meio de análise curricular e avaliações individuais de competências e está sendo organizado pela empresa independente Megaquality Brasil, especializada na prestação de serviços de recrutamento e seleção de profissionais de alta gestão, contratada após processo de licitação.

Para conhecer o edital e realizar a sua inscrição, basta acessar a página exclusiva do processo seletivo, [clikando aqui](#). É também por meio desta página que você poderá tirar quaisquer dúvidas relacionadas ao processo de escolha dos(as) novos(as) Diretores(as) da Funpresp. Faça a sua inscrição e faça parte de uma Funpresp cada vez mais diversa e plural!

Diversidade

A Funpresp acredita no poder da diversidade e pluralidade no ambiente organizacional como forma de representar seus mais de 105 mil participantes. Por isso, lançou a campanha “Funpresp: por servidores, para servidores, todos e todas” para reforçar e estimular as candidaturas aos cargos de gestão da Fundação e às duas vagas na Diretoria Executiva.

Fonte: [Funpresp](#), em 29.09.2023.