



Levantamento de Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência no CNMP

OUT/2022



Procuradoria-Geral da República
Serviço Social / ASPSI / SSI-Saúde



Ficha Técnica

Serviço Social / ASPSI / SSI-Saúde
Outubro / 2022 - 1ª Edição

Elaboração e Edição

Cláudia Eunice dos Passos Iizuka
Glauce Lopes da Nóbrega
Nissa Maiara Silva Medeiros Furtado
Patrícia Cristina Alves da Silva

Arte e Diagramação

Alan de Carvalho Dias Ferreira
Juliano Mendonça de Oliveira

Colaboração Técnica

Idê de Miranda Campos

Apoio

Comissão Permanente de Inclusão do
Ministério Público Federal
Coordenadoria de Serviços de Saúde
do CNMP

MPF
Ministério Público Federal

 **Portal da
Saúde**

Sumário

Apresentação	04
1. Introdução	07
2. Metodologia	11
2.1 Delineamento da Pesquisa	11
2.2 Estratégia de coleta de dados	11
3. Resultados e Discussão	12
3.1 Perfil da amostra	12
3.2. Levantamento de necessidades em relação ao trabalho	17
3.2.1. Principais necessidades de adaptação	18
3.2.2. Sistemas e portais do CNMP	18
3.2.3. Dificuldades de mobilidade identificadas	20
3.2.4. Avaliação pelo Índice de Funcionalidade Brasileiro (IFBR-A)	20
3.2.5. Necessidades de adaptação para o exercício das atividades laborais em regime de teletrabalho	21
3.2.6. Barreiras Atitudinais	21
3.2.7. Sugestões, críticas e elogios	21
4. Considerações Finais	22
Referências Bibliográficas	24

Gráficos

Gráfico 1 – Adesão à pesquisa	12
Gráfico 2 – Tipos de deficiência	13
Gráfico 3 – Gênero	15
Gráfico 4 – Raça	15
Gráfico 5 – Escolaridade	16
Gráfico 6 – Faixa Etária	16
Gráfico 7 – Cargo	17

Apresentação

A Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SSI-Saúde) iniciou o acompanhamento dos(as) servidores(as) com deficiência do Ministério Público Federal (MPF), Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) por equipe multiprofissional durante o período de estágio probatório a partir de 2008, em consonância com o art. 43, §2º, do Decreto no. 3298/1999, onde havia previsão de emissão de parecer conclusivo da equipe multiprofissional para fins de homologação de estágio probatório de servidores com deficiência. Entretanto, essa norma foi revogada pelo Decreto no. 9508, de 24 de setembro de 2018, excluindo assim, a necessidade de acompanhamento do (a) servidor (a) com deficiência, por equipe multiprofissional, durante esse período. Assim, os (as) servidores (as) com deficiência do MPF, CNMP e ESMPU que ingressaram na vigência do Decreto no. 3298/1999 foram acompanhados (as) durante seu estágio probatório por analistas (médico/a, assistente social e psicólogo/a) da SSI-Saúde.

A Assessoria Psicossocial da SSI-Saúde (ASPSI) identificou a importância de oferecer esse serviço ao longo da vida funcional dos integrantes do MPF, CNMP e ESMPU

Cabe destacar que, durante a realização desse acompanhamento, a Assessoria Psicossocial da SSI-Saúde (ASPSI) identificou a importância de oferecer esse serviço ao longo da vida funcional dos integrantes do MPF, CNMP e ESMPU, dado à necessidade de disponibilizar suporte qualificado também para situações em que o grau da deficiência pode ser agravado no decorrer da vida, ou mesmo nos casos em que a deficiência seja adquirida após ingresso na Instituição.

Nesse cenário, com a não obrigatoriedade de acompanhamento durante o estágio probatório, o Serviço Social iniciou o planejamento de ações que permitissem não só conhecer as pessoas com deficiência no CNMP, mas identificar possíveis necessidades nas esferas individual e coletiva elencadas por esse público.



A partir disso, considerando as especificidades das Instituições mencionadas, o Serviço Social / ASPSI / SSI-Saúde desenvolveu, em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão do Ministério Público Federal e o apoio da Coordenação e Saúde do CNMP, a presente pesquisa denominada “Levantamento de Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência no CNMP”, com vistas a assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência no âmbito do Conselho.

Este estudo visa reunir informações úteis para a otimização dos meios adequados de trabalho e das condições de acessibilidade, conforme previsto na Lei nº 13.146/15 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), lei que busca “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência,

visando à sua inclusão social e cidadania”. Cabe destacar que este documento corresponde a primeira pesquisa com esse escopo realizada no âmbito do CNMP. Neste relatório, apresentamos somente o recorte dos dados do CNMP.

A presente pesquisa trata do levantamento do perfil, bem como das necessidades das pessoas com deficiência no CNMP. Em relação às questões relevantes identificadas quando da análise dos dados, apontamos a identificação, por parte de alguns respondentes, de necessidades de adaptação para promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência. Essas necessidades podem ser atendidas mediante a adequação dos meios e recursos para o bom desempenho laboral dos integrantes do CNMP. Dentre as possíveis adaptações, há a previsão do uso de tecnologia assistiva ou ajuda técnica, definida no Art. 3º, III da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

(LBI), como: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Os participantes apontaram a necessidade de superação de barreiras, sejam elas arquitetônicas, tecnológicas, de comunicação ou atitudinais, enfatizando a importância de um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de condições com os demais trabalhadores do CNMP.

Destarte, identificar e atender às necessidades de adaptação apontadas pelos integrantes do CNMP representa a redução das barreiras e corresponde à promoção de autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social, conforme preconiza a LBI. Cabe contextualizar que, em virtude das medidas impostas para a prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), os integrantes do CNMP passaram a trabalhar em regime de teletrabalho a partir de março de 2020. No momento em que o levantamento foi realizado, no mês de março de 2021, essa realidade ainda estava parcialmente presente. Assim, as questões que se referiam a necessidades de adaptação para promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência contemplaram tanto a modalidade de trabalho presencial quanto do trabalho remoto (teletrabalho).

Os participantes apontaram a necessidade de superação de barreiras, sejam elas arquitetônicas, tecnológicas, de comunicação ou atitudinais





1. Introdução

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada em 13 de dezembro de 2006, definiu o novo conceito de pessoa com deficiência, o qual traz em seu bojo um novo paradigma, ou seja, um novo olhar sobre a deficiência. Até aquele momento, o conceito de deficiência se confundia com o de doença, ou incapacidade da própria pessoa. A partir do novo paradigma, o olhar passa a ser para a relação entre a deficiência e o contexto social, ou seja, a relação entre a deficiência e as barreiras impostas pela sociedade e que impedem o pleno desenvolvimento de todos os seus cidadãos. De acordo com o Artigo 1 da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência:

“

“Pessoas com deficiência são 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 igualdade de condições com as demais pessoas.” (Artigo 1 da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, 2006)

Ou seja, além de fatores meramente biológicos, também deverão ser consideradas a sociedade e a cultura em que a pessoa está inserida. O conceito é inovador por agregar o meio ambiente social e econômico como fator que agrava a deficiência (ARAÚJO e FERRAZ,2010).

Para além de um novo conceito de deficiência, a referida Convenção traz o reconhecimento da discriminação como violação à dignidade do ser humano e a importância da autonomia da pessoa com deficiência para fazer suas próprias escolhas. Pela primeira vez na história, foi reconhecida a participação das pessoas com deficiência na elaboração de normas que visem sua integração na sociedade, tendo em vista que estas pessoas, fazendo parte do Estado Democrático de Direito, devem estar no epicentro das decisões, principalmente, das que lhes afetam diretamente.

A importância do conceito de deficiência diz respeito à perspectiva pela qual essa condição é compreendida, o que influencia diretamente na aceitação e participação das pessoas com deficiência na sociedade.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o conceito de pessoa com deficiência teve diversos tratamentos ao longo da história da humanidade. Num primeiro momento, observava-se uma total intolerância, uma vez que tais pessoas eram consideradas impuras, castigadas pelos deuses. Já num segundo momento, as pessoas com deficiência viviam na invisibilidade, eram colocadas em guetos, separadas do restante da humanidade. Em um terceiro momento, foi marcado pelo assistencialismo, muito presente ainda no Brasil, sobretudo pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação (ARAÚJO e FERRAZ, 2010).

São as barreiras para o pleno exercício da liberdade e da participação que caracterizam a deficiência em um ser humano.

Ainda de acordo com Araújo e Ferraz (2010), a priori, se faz uma ligação de deficiência com limitação. Este conceito, no entanto, abrangeria toda a espécie humana. Em maior ou menor grau, todos os seres humanos possuem algum tipo de limitação, seja de ordem física, mental, psicológica etc. Somos limitados por natureza. A aceitação de nossa limitação é o primeiro passo para a efetivação de nossa dignidade. Não seria então a limitação que caracterizaria a deficiência em si, mas as barreiras impostas pela sociedade que impedem o pleno desenvolvimento dos seres humanos com os atributos a eles inerentes.

Verifica-se, portanto, que o conceito de deficiência está em constante evolução, de modo que hoje se reconhece que a deficiência se relaciona intimamente com o ambiente. São as barreiras para o pleno exercício da liberdade e da participação que caracterizam a deficiência em um ser humano.

Nesse sentido, o momento atual, decorrente da promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, é marcado pelo direito de cidadania das pessoas com deficiência, ou seja, a inclusão das pessoas com deficiência passa a ser entendida como uma responsabilidade pública e não como uma questão do âmbito individual.



“A fase que ora se apresenta tem foco nos direitos humanos e na inclusão da pessoa com deficiência de maneira plena em todas as searas sociais. Quem deve ser tratada agora é a sociedade. A doença, na expressão pejorativa da palavra, não está mais centrada na pessoa, mas sim na sociedade que tem profundas dificuldades de lidar com as diferenças, com qualquer pessoa que destoe dos padrões vigentes.” (ARAÚJO e FERRAZ, 2010)

No Brasil, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, somente entrou em vigor em 03 de maio de 2008.

Contudo, o reconhecimento do exercício de cidadania para pessoas com deficiência já estava em desenvolvimento a partir da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91, Brasil, 1991), que é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social pela autonomia dessa parcela da população.

As políticas afirmativas visam permitir o acesso de uma minoria excluída ao trabalho e é uma forma de reduzir os efeitos de tal sistema de desigualdade. No Brasil, a política de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, seguindo uma tendência mundial, baseia-se na obrigatoriedade de um sistema de cotas e tem tido resultados importantes, não tanto em relação ao número de pessoas que obtêm o emprego formal, mas na discussão do tema do direito ao trabalho dessas pessoas (VASCONCELOS, 2010).

Cabe ressaltar que o acesso ao trabalho é um direito fundamental do ser humano positivado na Constituição brasileira de 1988, que tem como um de seus fundamentos o “valor social do trabalho”, além de um vasto elenco de direitos sociais que garantem o acesso e desenvolvimento digno a uma atividade laboral.

O trabalho não constitui mera forma de sobrevivência. A importância dele transcende questões de ordem prática e adentra a seara da dignidade humana. Desta forma, além da autonomia financeira, o acesso ao trabalho propicia importantes efeitos para a autoestima. Também, aos demais trabalhadores, o contato com a realidade, dificuldades e potencialidades vivenciadas pelas pessoas com deficiência (HAMMES E NUERNBERG, 2015). Nesse mesmo sentido, autores como Pereira, Del Prette e Del Prette (apud HAMMES E NUERNBERG, 2015) apontam para a importância do trabalho na vida da pessoa com deficiência, quanto à maior valorização social e pessoal.

Neste levantamento, procuramos conhecer o perfil dos integrantes do CNMP com deficiência, identificar suas necessidades relacionadas às questões do trabalho, bem como alguns elementos inerentes à organização e gestão do trabalho e também às relações socioprofissionais. Estudos demonstram que a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no trabalho esbarra em três principais fatores: a) baixo nível de qualificação deste público decorrente do processo histórico de segregação, o que propicia a contratação dessas pessoas principalmente para cargos da base da pirâmide empresarial; b) falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis; c) barreiras culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência e o preconceito que, apesar de se encontrar em transformação, ainda é um forte impeditivo da inclusão efetiva (BAHIA e SANTOS, 2009; CARVALHO, 2009 apud HAMMES E NUERNBERG, 2015).

As políticas afirmativas visam permitir o acesso de uma minoria excluída ao trabalho e é uma forma de reduzir os efeitos de tal sistema de desigualdade.

apesar de se encontrar em transformação, ainda é um forte impeditivo da inclusão efetiva (BAHIA e SANTOS, 2009; CARVALHO, 2009 apud HAMMES E NUERNBERG, 2015).

Sabemos que o espaço sociolaboral do Conselho Nacional do Ministério Público é privilegiado, no sentido dos recursos intelectuais e sociais dos trabalhadores da Instituição, o que contempla as pessoas com deficiência. Contudo, buscamos, a partir do presente levantamento, identificar a presença de barreiras próprias deste espaço de trabalho.

A verdadeira inclusão das pessoas com deficiência passa necessariamente pela eliminação de barreiras, ou seja, pela acessibilidade, que é uma das mais antigas e legítimas reivindicações dessas pessoas. Segundo a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências em seu art. 2º, entende-se acessibilidade como:

“(...) possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.”

Contudo, a acessibilidade não se reduz apenas à diminuição das barreiras arquitetônicas, mas como forma de possibilitar igualdade de oportunidades e superação de preconceitos e estigmas. Desse modo, a acessibilidade deve ser compreendida em suas múltiplas dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal (SASSAKI, 1997).

É fundamental destacar que as condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho podem tanto reforçar a limitação causada por uma deficiência quanto minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la (BARRETO et al, 2012).

“O direito à acessibilidade, em verdade, não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, mas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros “direitos inacessíveis.” (VASCONCELOS, 2010)

Por fim, destacamos que este relatório pretende analisar a deficiência como uma questão social, de modo que, nos termos de Rioux e Zubrow (2001 apud VASCONCELOS, 2010), assumimos que a deficiência não é inerente ao indivíduo, independentemente da estrutura social; priorizamos os aspectos sociais e ambientais; reconhecemos a deficiência como uma diferença e não como uma anomalia; tratamos da inclusão das pessoas com deficiência como uma responsabilidade pública e não como uma questão do âmbito individual; destacamos as condições sociais, ambientais e econômicas como ponto primário de intervenção (RIOUX e ZUBROW, 2001 apud VASCONCELOS, 2010).





2. Metodologia

2.1 Delineamento da Pesquisa

A presente pesquisa, realizada no âmbito do CNMP, de acordo com a classificação proposta por Gil (2008), é do tipo exploratória, no sentido lato do termo, uma vez que visa proporcionar maior familiaridade com a problemática estudada (Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência no CNMP, atentando para análise da deficiência como uma questão social, considerando a contextualização e buscando obter uma visão aproximativa sobre o fato.

Trata-se de um estudo inédito realizado no CNMP, pois, de acordo com levantamento bibliográfico realizado pelas assistentes sociais da Assessoria Psicossocial da SSI-Saúde, constatou-se a escassez de produção científica em relação ao tema aqui proposto, qual seja, o levantamento de necessidades e perfil das pessoas com deficiência no campo do trabalho.

2.2 Estratégia de coleta de dados

As pesquisadoras solicitaram formalmente à Coordenadoria de Serviços de Saúde do CNMP a relação dos integrantes (servidores e membros) com deficiência da Instituição, justificando o interesse na pesquisa sobre o tema e o modo como a produção de conhecimento poderia contribuir para o desenvolvimento de ações de promoção de saúde voltadas a esse público. O material solicitado foi disponibilizado em formato de planilha, onde constavam informações referentes a 14 (quatorze) integrantes do CNMP: nome, contatos (telefone e correio eletrônico), tipo de deficiência, cargo e lotação.

3. Resultados e Discussão

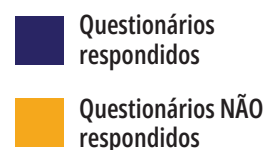
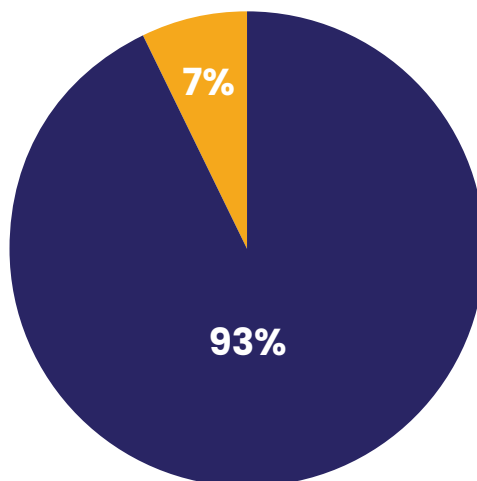
3.1 Perfil da amostra

A partir dos dados coletados sobre as Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência no CNMP, foram extraídas as informações apresentadas a seguir.

Quanto ao número de respondentes, observamos que, de acordo com os dados disponibilizados pela Coordenadoria de Serviços de Saúde, do total dos 14 (quatorze) integrantes com deficiência no CNMP, 13 (treze) participantes responderam efetivamente o questionário, o que corresponde a 93% de adesão à pesquisa (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Adesão à pesquisa

Descrição: gráfico de pizza com porcentagem de adesão à pesquisa indicando que 93% dos questionários foram respondidos e 7% não foram respondidos.





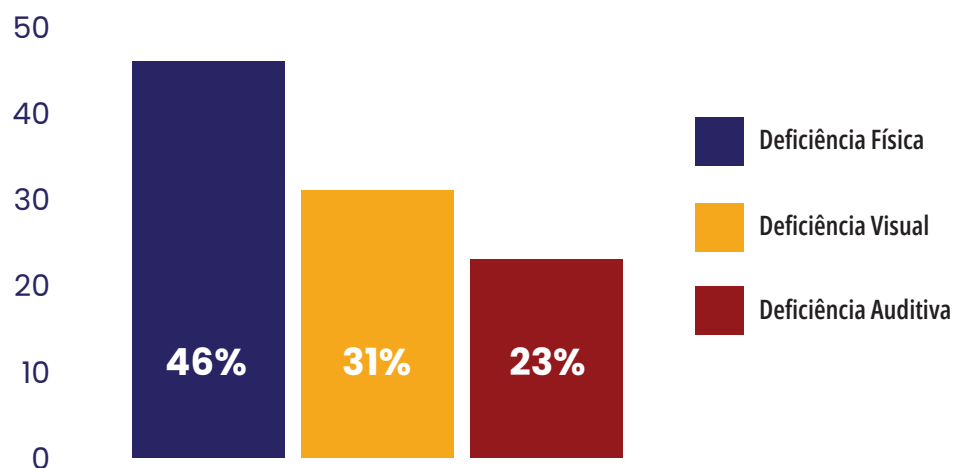
Em relação à distribuição dos participantes por tipos de deficiência (Gráfico 2), a população encontra-se assim caracterizada:

- 46% têm deficiência física;
- 31% têm deficiência visual; e
- 23% têm deficiência auditiva.

Prevalência de pessoas com deficiência do tipo física

Gráfico 2 – Tipos de Deficiência

Descrição: gráfico de barras com porcentagem de tipos de deficiência, que mostra que 23% das pessoas que responderam à pesquisa tem deficiência auditiva, 31% tem deficiência visual e 46% tem deficiência física.



A mesma prevalência de deficiência física também foi identificada no cenário nacional pelo *Boletim Especial do Observatório sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (2015)*, do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, onde verificou-se que, em 2015, havia um total de 403.255 pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e entre elas, 49,8% eram pessoas com deficiência física.

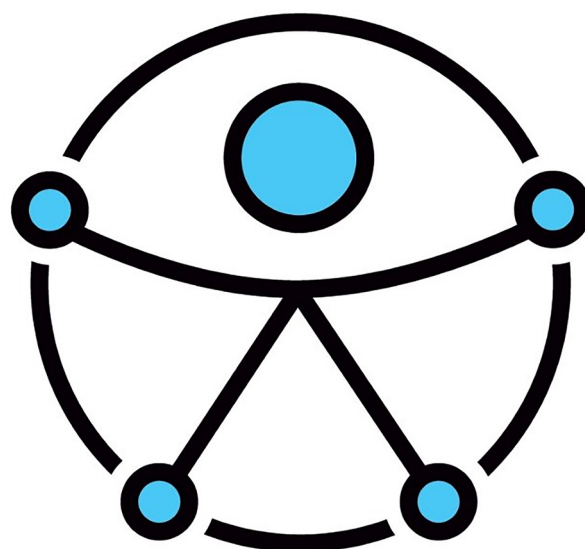
Por outro lado, o referido boletim identificou a deficiência auditiva como a segunda mais presente no mercado de trabalho formal (19,7%), enquanto que, no CNMP, observou-se uma maior presença de pessoas com deficiência visual (30,8%), seguida pelas pessoas com deficiência auditiva (23,1%).

Outros estudos também confirmam a prevalência de deficiência física entre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma hipótese para esse fato, segundo Lancillotti (2003), pode estar relacionada ao acesso da pessoa com deficiência à escola, uma vez que, mesmo que a pessoa com deficiência física enfrente barreiras para frequentar a escola (geralmente barreiras arquitetônicas), este grupo, comparativamente a outras deficiências, tem maior participação no quesito escolarização.

Dentre os indivíduos respondentes, observou-se, na Instituição, a inexistência de pessoas

A mesma prevalência de deficiência física também foi identificada no cenário nacional

com deficiência mental e deficiência múltipla, o que também se confirma em vários estudos sobre pessoas com deficiência no



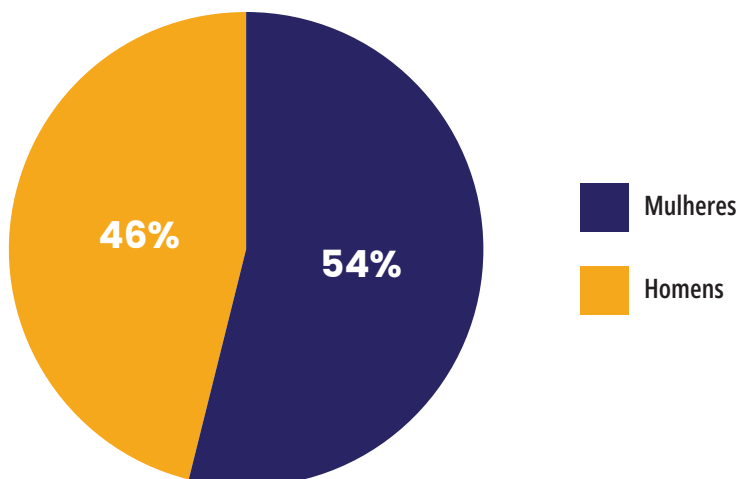
mercado de trabalho. Isso está relacionado a fatos que suscitam questões como: diagnóstico, baixo grau de escolaridade e desconhecimento, que remetem ao senso comum como fator estigmatizante à contratação dessas pessoas pelo mercado de trabalho (LANCILLOTTI, 2003 apud PEREIRA e PASSERINO, 2012).

Para Mendonça (2010), a questão da baixa escolaridade também está associada às pessoas com deficiência mental. Contudo, tal fato é, por vezes, utilizado como uma escusa que justifica a necessidade do capital de se manter competitivo na esfera produtiva, uma vez que, de acordo com o autor, as empresas entendem que esse tipo de deficiência representa possibilidades exponenciais de menor produtividade (MENDONÇA, 2010 apud PEREIRA e PASSERINO, 2012).

De acordo com os dados do Gráfico 3 (distribuição dos participantes por sexo), pudemos verificar que, da amostra, 54% são mulheres e 46% são homens. Tais números não corroboram com os dados do Censo do IBGE, nos quais a população economicamente ativa de homens que declararam deficiência é de 60%, enquanto a de mulheres é de 40%.

Gráfico 3 – Gênero

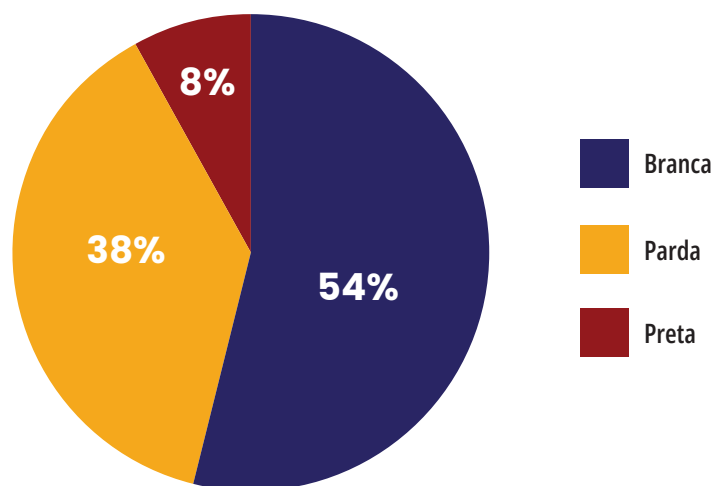
Descrição: gráfico de pizza com porcentagem de distribuição de participantes por sexo que mostra que 54% das pessoas que responderam à pesquisa são mulheres e 46% das pessoas que responderam são homens.



No que se refere à distribuição por raça dos integrantes com deficiência no CNMP (Gráfico 4), verificamos que 54% dos respondentes declararam-se de cor branca, 38% cor parda e 8% cor preta. Já no cenário nacional, 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos, 46,8% como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2019).

Gráfico 4 – Raça

Descrição: gráfico de pizza com distribuição por raça dos integrantes com deficiência no CNMP, que mostra que 54% dos respondentes declararam-se de cor branca, 38% de cor parda e 8% de cor preta.

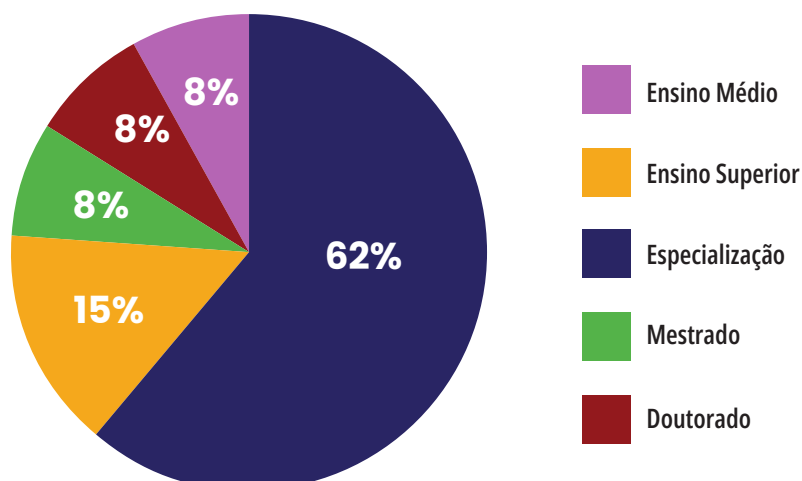


Observamos a partir da comparação entre o perfil dos integrantes do CNMP e o da população brasileira em geral, uma preponderância de pessoas que se declaram como brancas, o que se reflete também no espaço sócio ocupacional do CNMP, o qual se caracteriza pela ocupação de pessoas, na grande parte das vezes, com maior acesso e oportunidades, contemplando, nessa realidade, as pessoas com deficiência.

Em relação à escolaridade da população deste estudo (Gráfico 5), observamos a seguinte distribuição: 62% com especialização; 15% dos respondentes com ensino superior completo; 8% com mestrado; 8% com doutorado e 8% dos respondentes possuem ensino médio completo.

Gráfico 5 – Escolaridade

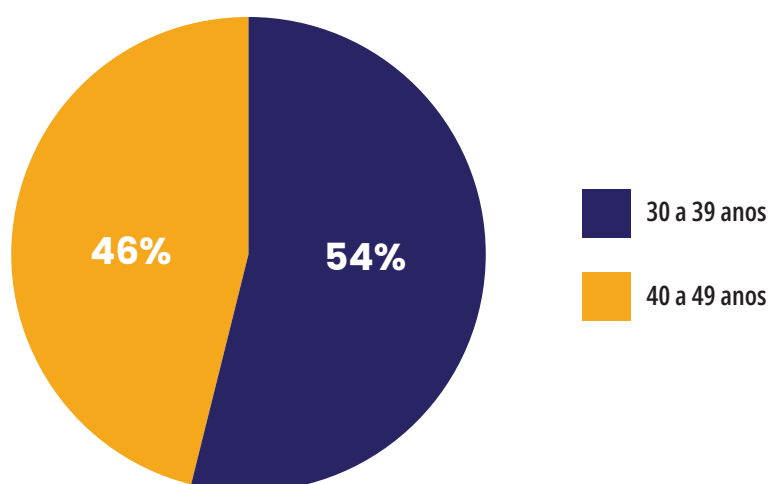
Descrição: gráfico de pizza com distribuição por escolaridade dos integrantes com deficiência no CNMP que responderam à pesquisa, com a seguinte distribuição: 62% dos respondentes com especialização; 15% dos respondentes com ensino superior completo; 8% com mestrado; 8% com doutorado e 8% com ensino médio completo.



Segundo dados do IBGE (2000), ainda que a frequência escolar das pessoas de 7 a 14 anos estivesse praticamente universalizada por alcançar um percentual de 93,5%. Este percentual cai para 88,6%, em se tratando de pessoas com deficiência; para 74,9%, no caso de deficiências severas; e, entre as pessoas com deficiência física permanente, o Instituto observou a menor taxa de frequência escolar, correspondente a 61%. Contudo, quando comparado com os dados dos trabalhadores com deficiência de modo geral, verificamos que o quadro de pessoas com deficiência no CNMP possui uma escolaridade acima da média. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponível no *Boletim Especial do Observatório sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (2017)*, no ano de 2015, 45% dos trabalhadores PcD no mercado de trabalho formal possuíam nível médio completo; 17%, fundamental incompleto; 15%, superior completo; e 10%, fundamental completo.

Gráfico 6 – Faixa Etária

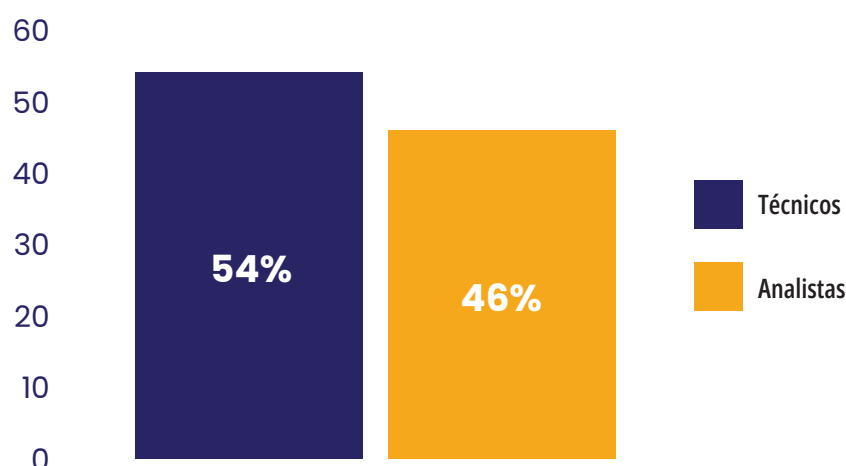
Descrição: gráfico de pizza com distribuição por grupo de idade dos integrantes com deficiência no CNMP que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: 30 a 39 anos (54%); 40 a 49 anos (46%).



No que se refere à distribuição por faixa etária dos participantes da pesquisa (Gráfico 6), identificamos os seguintes grupos: 30 a 39 anos (54%); 40 a 49 anos (46%).

Gráfico 7 – Cargo

Descrição: gráfico de barras com distribuição por cargo das pessoas com deficiência no CNMP que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: Técnico (54%) e Analistas (46%).



3.2 Levantamento de necessidades em relação ao trabalho

A partir deste ponto, serão apresentadas as informações inerentes às questões do trabalho e às necessidades identificadas pelos respondentes da pesquisa.

No que concerne ao cumprimento da jornada de trabalho, 100% cumprem a jornada de trabalho prevista no edital para o cargo, de acordo com o funcionamento do CNMP. Já em relação ao ingresso no CNMP por meio das cotas reservadas à pessoa com deficiência em concurso para a instituição, 92,3% dos respondentes informaram ter ingressado por meio da reserva de vagas, enquanto 7,7% ingressaram em vaga de ampla concorrência.

Em relação à deficiência, nenhum dos participantes informou tê-la adquirida após o ingresso no CNMP.

Como mencionado na apresentação, até o ano de 2018, ocorreu o acompanhamento das pessoas com deficiência durante o período de estágio probatório, conforme previsão do art. 43, §2º, do Decreto nº 3.298/1999. Em relação a este acompanhamento, 61,5% dos respondentes informaram atendimento por equipe multiprofissional durante o estágio probatório, em contraposição a 38,5% que responderam não ter sido atendidos nesse período. Relevante destacar o trabalho nessa ocasião, que era realizado pela equipe multiprofissional de saúde (médicos, assistentes sociais e psicólogas da SSI-Saúde), em relação às necessidades de adaptação identificadas e seu encaminhamento, tendo em vista a garantia de igualdade de condições das pessoas com deficiência no trabalho.



Contudo, o percentual de 61,5% pode estar relacionado ao número reduzido de profissionais de saúde para realização desse trabalho, bem como à revogação do mencionado Decreto, o qual excluiu a obrigatoriedade do acompanhamento. De toda sorte, esse dado também destaca a importância do desenvolvimento de ações de promoção de saúde voltadas especialmente à população pesquisada.

Destacamos que 46,2% dos respondentes informaram ter identificado necessidades de adaptação em relação ao trabalho durante a vida laboral. Desses participantes, 30,8% afirmaram que as adaptações solicitadas foram atendidas. Já 7,7% dos participantes relataram atendimento parcial das adaptações, 7,7% informaram o não atendimento das adaptações identificadas e 53,8% que não identificaram necessidades de adaptação.

3.2.1 Principais necessidades de adaptação

Quando abordamos a categoria necessidade de adaptação, nos referimos à necessidade de eliminação de barreiras ambientais, à aquisição de produtos, equipamentos, dispositivos, recursos e à adoção de metodologias, estratégias, práticas e serviços que promovam a funcionalidade, visando a autonomia das pessoas com deficiência para a realização do trabalho em condições de igualdade com as demais.

Na análise qualitativa dos dados, observamos que as principais necessidades mencionadas foram: aquisição de equipamentos e dispositivos; móveis adaptados; acessibilidade arquitetônica; acessibilidade dos sistemas do CNMP; e teletrabalho ou jornada flexível, nesta ordem.

No levantamento quantitativo, as principais necessidades de adaptação destacadas pelos participantes para execução das tarefas com autonomia e segurança no ambiente de trabalho foram: configuração específica de monitor para pessoas com baixa visão; monitores maiores; telefone via IP para pessoas com deficiência; ambientes digitais do CNMP (sistemas e conteúdos eletrônicos acessíveis); lupa eletrônica; apoio de pés; aparelho telefônico com amplificador de escuta e sinal luminoso; estação de trabalho ergonômica (mesa e cadeira); espaço para circulação de cadeiras de rodas.

As condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho são fundamentais para o exercício profissional da PcD em condições de igualdade com as demais pessoas. A ausência de acessibilidade pode reforçar a limitação de uma deficiência, enquanto que a adaptação adequada pode minimiza ou neutralizar tal limitação.

3.2.2 Sistemas e portais do CNMP

Em relação aos sistemas e portais disponibilizados pelo CNMP, utilizados com maior frequência pelos respondentes, destacam-se: Intranet (92,3%); E-mail (92,3%); Grifo (61,5%); Sistema de Gestão por Competências – ASTRIS (30,8%); Sistema ELO + WebService (30,8%); Consulta a Jurisprudência (23,1%); Banco de Talentos – ASTRIS (15,4%), Consulta Processual (15,4%), Sistema de Saúde (15,4%) e Sessão Eletrônica (15,4%).

3.2.2 Sistemas e portais do CNMP

A falta ou inadequação de acessibilidade nos sistemas caracteriza uma barreira tecnológica. São exemplos da falta de acessibilidade nos sistemas tecnológicos: não permitirem ou serem incompatíveis com a transcrição dos textos em áudio; não permitirem o aumento da fonte ou serem incompatíveis com acessórios que permitam tal aumento; não possuírem ícones e botões de navegação acessíveis para pessoas cegas ou com baixa visão.

Em relação às principais necessidades de adaptação, sob a perspectiva qualitativa dos dados inerentes às barreiras tecnológicas, identificamos: possibilidade de ajuste do tamanho da fonte; conversão de texto em áudio; acessibilidade dos ícones e botões de comando dos sistemas; e ausência de legenda e libras.

Prevalência de pessoas com deficiência do tipo física

No que tange à acessibilidade dos sistemas e portais disponibilizados pelo CNMP e utilizados pelos participantes, mas que não apresentam boa acessibilidade segundo a avaliação desses usuários, destacam-se os seguintes sistemas: Sessão eletrônica; Sistema ELO+WebServices; Sistema de Ouvidoria.

Quando perguntados sobre o interesse em compor formalmente um grupo de trabalho para auxiliar na homologação de sistemas, isto é, realizar testes para aprovar nível satisfatório de usabilidade, 69,2% dos participantes concordaram em participar desse grupo, o que revela o interesse dos pesquisados em contribuir para melhoria da acessibilidade relacionada à tecnologia.

3.2.3 Dificuldades de mobilidade identificadas

As dificuldades de mobilidade relacionam-se às barreiras arquitetônicas descritas como falta ou inadequação de acessibilidade nos prédios e edificações do CNMP. De acordo com a análise qualitativa dos dados, as necessidades de acessibilidade arquitetônicas identificadas foram: rampa; rebaixamento de calçada; vagas reservadas para veículos; maior largura das circulações.



Em relação à necessidade de vaga de garagem no estacionamento interno do CNMP em decorrência de mobilidade reduzida, os participantes declararam: não possuir mobilidade reduzida (61,5%); possuir mobilidade reduzida e ter acesso à vaga reservada (23,1%); possuir mobilidade reduzida, mas não necessitar de vaga reservada (7,7%) e possuir mobilidade reduzida, mas não ter acesso à vaga reservada destinada à pessoa com deficiência (7,7%).

3.2.4 Dificuldades de mobilidade identificadas

Quando abordados se já passaram por avaliação realizada por médico e assistente social para identificação do grau da deficiência, com aplicação do instrumento denominado “Índice Brasileiro de Funcionalidade (IFBr-A)”, para fins previdenciários, instituído pela Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP nº 01/2014, 76,9% afirmaram que não passaram pela avaliação, enquanto que 23,1% disseram que não sabiam do que se tratava. Tais dados revelam a necessidade de campanhas informativas a respeito do tema, com a finalidade de oportunizar o acesso de direito à contagem diferenciada para fins previdenciários que contempla a pessoa com deficiência a depender do grau de classificação da funcionalidade.

3.2.5 Necessidades de adaptação para o exercício das atividades laborais em regime de teletrabalho

A pandemia surpreendeu a todos. Todavia, com o passar dos meses, as instituições foram encontrando estratégias para gerir o trabalho, tendo em vista as peculiaridades de seus trabalhadores

Considerando que a presente pesquisa ocorreu durante a pandemia da SARS-Cov-2 (COVID-19), também foram abordadas possíveis necessidades de adaptação para o exercício das atividades laborais em regime de teletrabalho e a cessão, por parte da Instituição, de equipamentos e mobiliários para a realização do trabalho. 84,6% dos participantes informaram não precisar que a Instituição providenciasse qualquer adaptação, visto possuírem seus próprios equipamentos e mobiliários necessários para a realização do trabalho. Este dado pode estar relacionado à condição socioeconômica favorável do grupo pesquisado, como já observado, o que justifica algumas pessoas já terem adquirido tecnologias assistivas para sua adaptação em casa, empregando, para isso, seus próprios recursos.

Já para 7,7% daqueles que necessitavam de equipamento e/ou mobiliário, a Instituição os forneceu parcialmente, enquanto que em outros 7,7%, apesar de necessitarem de equipamentos e/ou mobiliários, eles não foram fornecidos pela Instituição. Aqui devemos ponderar sobre o direito das pessoas com deficiência em relação às condições de trabalho, sem perder o contexto em que a pandemia se desenvolveu e como a Instituição, circunscrita nessa realidade desafiadora e nunca antes vivenciada, fez para se adaptar ao cenário de isolamento social e suas imbricações.

Em um primeiro momento, a pandemia surpreendeu a todos. Todavia, com o passar dos meses, as instituições foram encontrando estratégias para gerir o trabalho, tendo em vista as peculiaridades de seus trabalhadores.

3.2.6 Barreiras Atitudinais

As barreiras atitudinais, embora apresentem uma maior dificuldade de verificação pelo caráter subjetivo, são de suma importância para o debate, uma vez que correspondem a barreiras que afetam a pessoa com deficiência em sua identidade e sentimento de pertencimento. Tais barreiras referem-se à estigmatização (atitudes que marcam ou classificam negativamente a pessoa por preconceito ou discriminação), ao desmerecimento (falta de crédito, confiança ou estima), à marginalização (distanciamento ou isolamento das demais pessoas do grupo), ao assédio moral, à falta de empatia e desconhecimento sobre a questão da deficiência. Em análise qualitativa, as barreiras atitudinais identificadas com maior frequência foram: atitudes de preconceito e discriminação; invisibilidade; e falta de empatia.

3.2.7 Sugestões, críticas e elogios

Acreditamos que, para uma atuação efetiva na direção da garantia de direitos e eliminação de barreiras para pessoas com deficiência, é de fundamental importância saber das próprias pessoas em questão quais são as dificuldades que enfrentam e quais seriam as possíveis estratégias para contorná-las.

Nesse sentido, a partir das sugestões, críticas e elogios, foram acolhidas propostas e ideias apontadas para melhorar a acessibilidade e eliminar barreiras no CNMP. Também foi realizada avaliação sobre barreiras enfrentadas no CNMP, com a inclusão de elogios relativos às ações existentes que promovem acessibilidade.

As sugestões, críticas e/ou elogios apontados foram: necessidade de cursos, campanhas e eventos de informação e sensibilização sobre a condição de deficiência. No que se refere à acessibilidade arquitetônica no CNMP, foram apontadas falta de acessibilidade nos seguintes ambientes: lanchonete, auditório e sala de treinamentos.

Os seguintes itens foram mencionados como sugestões relacionadas a pessoas com deficiência: necessidade de acompanhamento e avaliação sistemáticos; importância de realizar ações de integração e olhar diferenciado para os processos de trabalho.



4. Considerações Finais

De acordo com Carvalho (2009), a inclusão não é uma ação, ou um conjunto de ações, e sim uma atitude, uma convicção, um modo de vida, que reflete a consciência da comunidade, de aceitação das diferenças. Desse modo, o aspecto cultural, de consciência coletiva, de uma sociedade ou mesmo de uma organização é de fundamental importância para uma real inclusão das pessoas com deficiência (CARVALHO, 2009 apud HAMMES e NUERNBERG, 2015).

Este estudo de informações sobre as necessidades e o perfil das pessoas com deficiência no CNMP buscou contribuir com essa nova consciência a respeito da inclusão desse público.

A partir das informações levantadas, verificamos que a população de pessoas com deficiência no CNMP apresenta um perfil diferenciado, quando comparado ao mesmo público em outros espaços do mercado de trabalho, sendo composta por maioria de pessoas brancas e com alta escolarização.

As barreiras atitudinais, infelizmente, ainda se encontram muito presentes, segundo as respostas obtidas em questões qualitativas

Infelizmente, as barreiras atitudinais ainda se encontram muito presentes, conforme as respostas obtidas em questões qualitativas.

Consideramos importante o acompanhamento dos integrantes com deficiência no CNMP durante toda a vida laboral, e não somente quando do ingresso dessas pessoas na carreira, bem como a realização de campanhas de conscientização/sensibilização sobre o tema, cursos e ações que promovam a sua integração.



Com base nas informações levantadas, a equipe de Serviço Social conclui pelo(a):

- Encaminhamento das necessidades de adaptação identificadas individualmente à Secretaria Geral do CNMP, para ciência e providências, cujos servidores apontaram necessidade de adaptação de ordem arquitetônica, ambiental, comunicacional e tecnológica e que impactam sua vida laboral;
- Encaminhamento das necessidades de adaptação identificadas individualmente à Coordenadoria de Saúde do CNMP, para conhecimento e análise quanto ao acompanhamento das providências porventura adotadas, cujos servidores apontaram necessidade de adaptação de ordem arquitetônica, ambiental, comunicacional e tecnológica e que impactam sua vida laboral;
- Sugestão de ampla divulgação deste relatório no âmbito do CNMP; e
- Encaminhamento de e-mail com o presente relatório a todos os integrantes com deficiência do CNMP pela Coordenadoria de Serviços de Saúde desse Conselho.

À guisa de conclusão, reiteramos as contribuições de Hammes e Nuernberg (2015), ao defenderem que o desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência é propulsor de transformação social e, nesse contexto, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem sendo considerada primordial, por trazer reflexos no convívio social, num processo que tende ao resgate da cidadania e respeito pelos direitos de todas as pessoas.

Referências

ARAUJO, E.A.B. e FERRAZ, F.B. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas (2010).**

BARRETO, M.T.; ALVES, M.B.; MORAIS, G.L.F.V. **A Acessibilidade nas Empresas: Percepção dos Portadores de Deficiência Visual Inseridos no Mercado de Trabalho, 2012.**

BRASIL. **Educação Infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades acentuadas de aprendizagem: deficiência múltipla.** [4. ed.] / elaboração profª Ana Maria de Godói – Associação de Assistência à Criança Deficiente – AACD... [et. al.]. – Brasília: MEC, Secretaria de Educação Especial, 2006. Disponível em: Educação infantil 3-corrigido_OK.pmd (mec.gov.br). Acesso em: agosto de 2022.

_____. LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: agosto de 2022.

_____. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: agosto de 2022.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: agosto de 2022.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, Atlas, 2008.**

HAMMES, I.C. e NUERNBERG, A.H. **A inclusão das pessoas com deficiência no contexto de trabalho em Florianópolis (2015).**



LANCILLOTTI, S. S. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal.** Campinas: Autores Associados, 2003.

MENDONÇA, L. E. A. **Lei de Cotas: pessoas com Deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Boletim especial do observatório: inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Observatório Nacional do Mercado de trabalho, 2017. Disponível em <<http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim-ONMT-PCD.pdf>>. Acesso em 19 de abril de 2022.

PEREIRA, A. C. C. e PASSERINO, L. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização.** Marília: Rev. Bras. Ed. Esp, v.18, n.2, 2012.

PGR/CGGR. **Informação técnica nº 02/20 do Comitê Gestor de Gênero e Raça.** Brasília, 2020.

SASSAKI, R.K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

VASCONCELOS, F.D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 2010.

Sítios Eletrônicos

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Portal da Transparência e Prestação de Contas, 2022. Quadro de Membros. Disponível em <http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/gestao-de-pessoas/quadro-de-membros/ativo/2022/quadro-de-membros_2022_Marco.pdf> Acesso em 07 de abril de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Portal da Transparência e Prestação de Contas, 2022. Quadro de Servidores. Disponível em <http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/gestao-de-pessoas/quadro-de-servidores/ativo/2022/quadro-de-servidores_2022_Marco.pdf> Acesso em 07 de abril de 2022.



Publicação disponível no Portal da Saúde do Ministério Público da União
www.saude.mpu.mp.br

Realização

Ministério Público Federal – MPF
Procuradoria-Geral da República – PGR
Serviço Social / ASPSI / SSI-Saúde

Apoio

Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP