



Levantamento de Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência na ESMPU

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
Divisão de Gestão de Pessoas da
ESMPU



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 – Gênero	15
Gráfico 3 – Raça	15
Gráfico 4 – Escolaridade	16
Gráfico 5 – Cargo	16

Apresentação

A Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SSI-Saúde) iniciou o acompanhamento dos(as) servidores(as) com deficiência do MPF e 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 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 da 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 da 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 na ESMPU, como também identificar possíveis necessidades nas esferas individual e coletiva elencadas por esse público.



A partir disso, o Serviço Social / ASPSI / SSI-Saúde desenvolveu, em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão do Ministério Público Federal e a Divisão de Gestão de Pessoas da ESMPU, a presente pesquisa denominada “Levantamento de Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência no ESMPU”, com vistas a assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência no âmbito da Escola.

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 correspon-

de a primeira pesquisa com esse escopo realizada no âmbito da ESMPU. Além da Escola, também foram realizados levantamentos sobre pessoas com deficiência no Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e no Ministério Público Federal (MPF).

A presente pesquisa trata do levantamento do perfil, bem como das necessidades das pessoas com deficiência na ESMPU. 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 integrante da ESMPU. 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 barreiras¹, 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 da ESMPU.

Destarte, identificar e atender às necessidades de adaptação apontadas pelos integrantes da ESMPU 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 da ESMPU 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).

¹ "IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo; b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados; c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes; d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;" (Lei nº 13.146/2015, Art. 3º, IV).





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 da ESMPU 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 Ministério Público Federal 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 na ESMPU, 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 na ESMPU), 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 MPF, CNMP e ESMPU, 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 Divisão de Gestão de Pessoas da ESMPU 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 4 (quatro) integrantes da ESMPU: nome, contatos (telefone e correio eletrônico), tipo de deficiência, cargo e lotação. O período para coleta de dados foi de 22 a 29 de março de 2021, tendo ocorrido a divulgação da pesquisa pela publicação de matéria pela Assessoria de Comunicação Social (Ascom) da ESMPU.

3. Resultados e Discussão

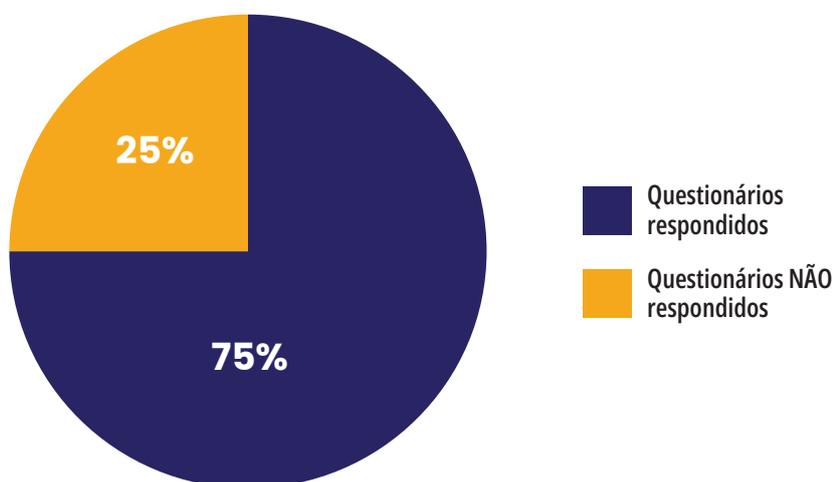
3.1 Perfil da amostra

A partir dos dados coletados sobre as Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência na ESMPU, 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 4 (quatro) integrantes com deficiência na ESMPU, 3 (três) participantes responderam efetivamente o questionário, o que corresponde a 75% de adesão à pesquisa (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Adesão à pesquisa

Descrição: gráfico de pizza com porcentagem de adesão à pesquisa indicando que 75% dos questionários foram respondidos e 25% não foram respondidos.





Em relação à distribuição dos participantes por tipos de deficiência (deficiência física, visual e auditiva), todos os respondentes informaram possuir deficiência visual.

Quando analisamos a prevalência do tipo de deficiência dos participantes, identificamos que essa não corresponde à prevalência de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho identificada no cenário nacional pelo boletim especial sobre inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 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 na ESMPU observou-se maior presença de pessoas com deficiência visual (100%).

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.

Prevalência de pessoas com deficiência do tipo visual

De acordo com os dados sobre distribuição dos participantes por sexo, constatou-se serem 2 (duas) mulheres e 1 (um) homem (Gráfico 2, p. 15).

Ressalta-se que o *Boletim Especial do Observatório sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (2015)*, do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho demonstra que, apesar da participação feminina no mercado de trabalho ter aumentado nos últimos anos, as mulheres com alguma deficiência ainda são minoria no mercado de trabalho formal (35,8% em 2015).

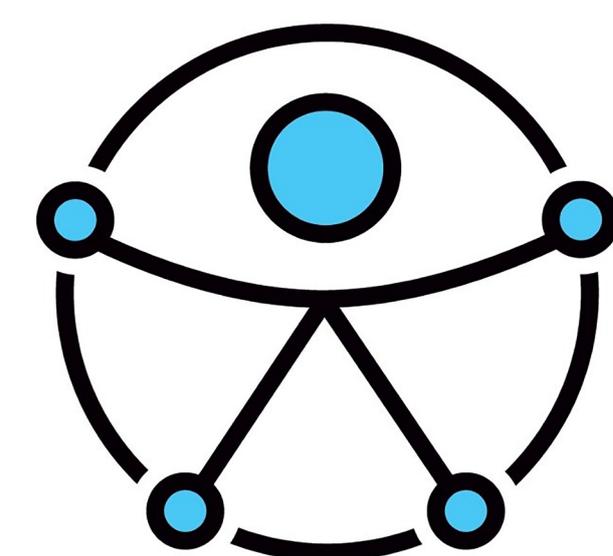
No que se refere à distribuição por raça dos integrantes com deficiência na ESMPU, verificamos que 2 (dois) dos respondentes declararam-se de cor branca e 1 (um) de cor preta (Gráfico 3, p. 15).

Observamos a partir da comparação entre o perfil dos integrantes da ESMPU e o da população brasileira em geral, uma preponderância de pessoas que se declararam como brancas, o que se reflete também no espaço sócio ocupacional da ESMPU 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 da instituição.

Em relação à escolaridade da população deste estudo, observamos a seguinte distribuição: 2 (dois) dos respondentes com

ensino superior completo e 1 (um) com especialização (Gráfico 4, p. 16).

Segundo dados do IBGE (2000), ainda



que a frequência escolar das pessoas de 7 a 14 anos estivesse praticamente universalizada (93,5%), este percentual caía 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 das pessoas com deficiência de modo geral, verificamos que o quadro de pessoas com deficiência na ESMPU 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(as) trabalhadores (as) PcD no mercado de trabalho formal possuíam nível médio completo, 17% fundamental incompleto, 15% superior completo e 10% fundamental completo.

No que se refere à faixa etária dos participantes da pesquisa, identificamos que todos estão entre 30 e 49 anos.

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

Quanto à distribuição dos (as) respondentes por cargo, verifica-se que 2 (dois) ocupam o cargo de Técnico(a) do MPU/Administração e 1(um) ocupa o cargo de Analista do MPU (Gráfico 5, p. 16).

Em relação à ocupação de função comissionada ou cargo em comissão pelos(as) participantes da pesquisa, todos(as) informaram não exercer função comissionada ou cargo em comissão. É possível que este percentual tenha relação com a disponibilidade que o exercício de uma função ou cargo exige, o que pode se contrapor às necessidades de cuidado com a saúde e tempo de descanso que podem ser maiores para este grupo, a depender do grau da deficiência.

Gráfico 2 - Gênero

Descrição: gráfico de pizza com porcentagem de distribuição de participantes por sexo que mostra que 67% das pessoas que responderam à pesquisa são mulheres e 33% das pessoas que responderam são homens.

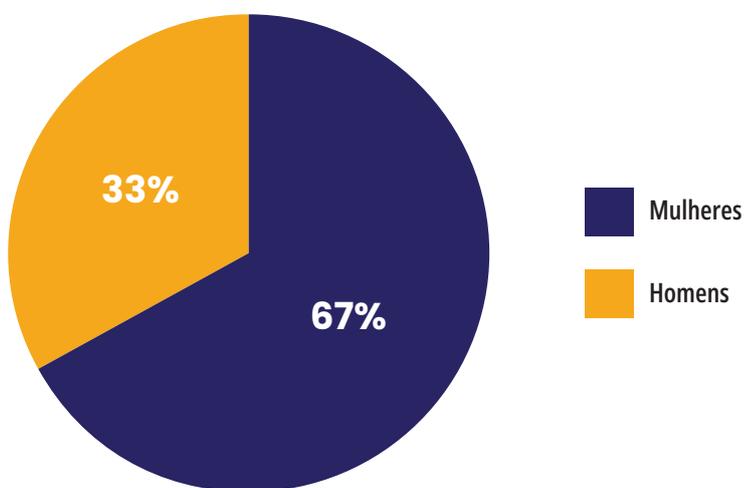


Gráfico 3 - Raça

Descrição: gráfico de pizza com distribuição por raça dos integrantes com deficiência na ESMPU, que mostra que 67% dos respondentes declararam-se de cor branca e 33% de cor preta.

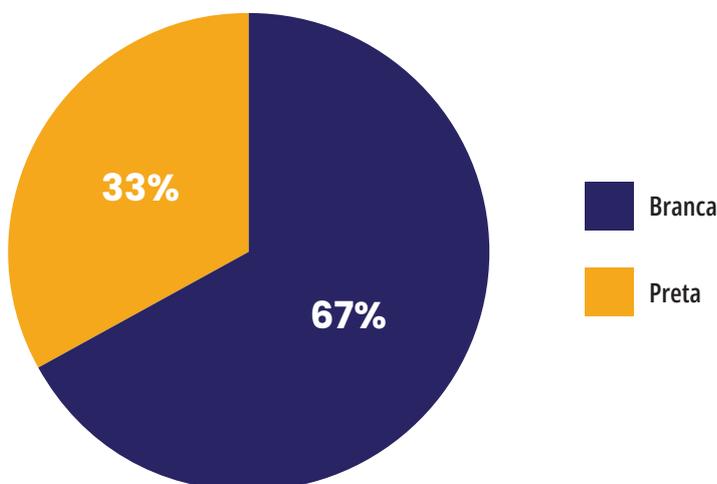


Gráfico 4 – Escolaridade

Descrição: gráfico de pizza com distribuição por escolaridade dos integrantes com deficiência na ESMPU, com a seguinte distribuição: 67% dos respondentes com ensino superior e 33% dos respondentes com especialização.

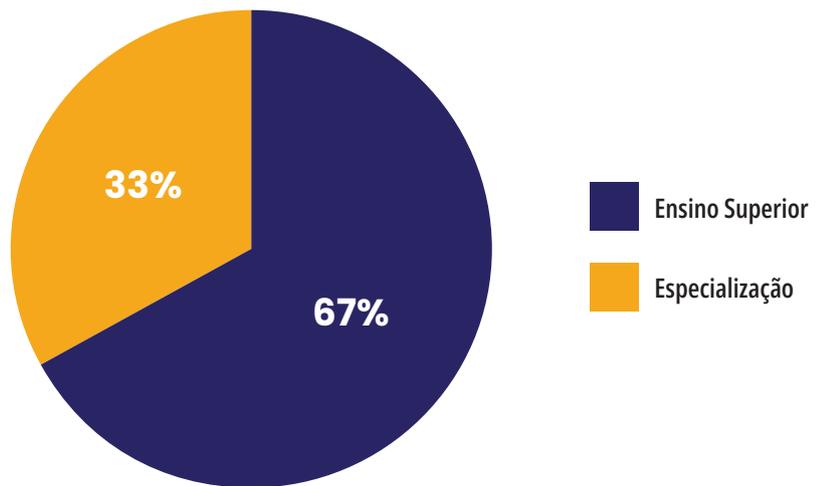
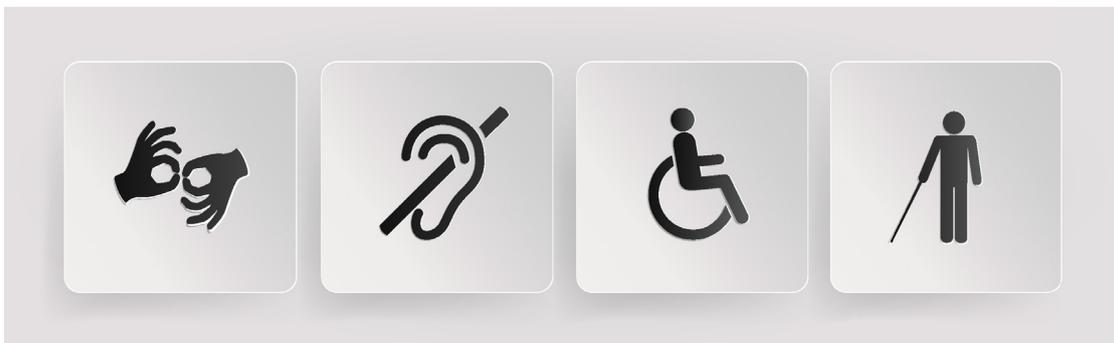
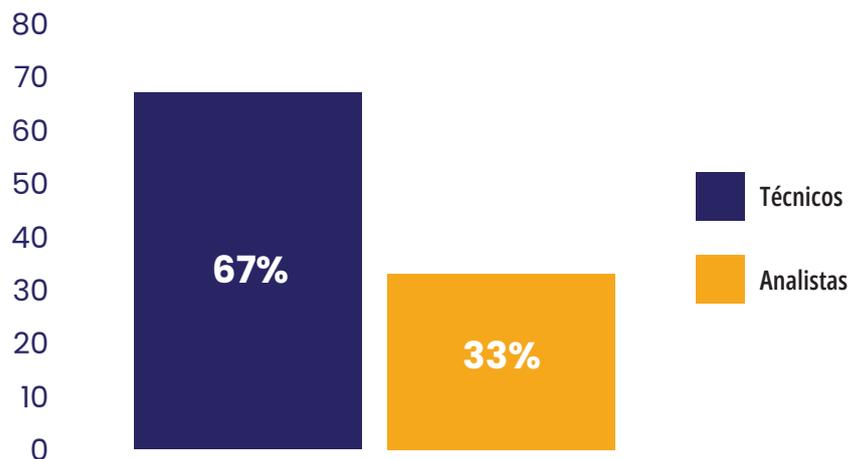


Gráfico 5 – Cargo

Descrição: gráfico de barras com distribuição por cargo das pessoas com deficiência na ESMPU que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: Técnico (67%) e Analistas (33%).



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, 1 (um) participante cumpre jornada reduzida² e 2 (dois) cumprem a jornada de trabalho prevista no edital para o cargo, de acordo com o funcionamento da ESMPU. Já em relação ao ingresso no MPU por meio das cotas reservadas à pessoa com deficiência em concurso para o MPU, os 3 (três) respondentes informaram ter ingressado por meio da reserva de vagas.

Como mencionado na apresentação, até o ano de 2018, ocorreu o acompanhamento dos servidores(as) com deficiência durante o período de estágio probatório conforme previsão do art. 43, §2º, do Decreto no. 3298/1999. Em relação a este acompanhamento, todos(as) respondentes informaram não terem sido atendidos por equipe multiprofissional durante o estágio probatório. Relevante destacar o trabalho que era realizado pela equipe multiprofissional de saúde (médico/a, assistente social e psicólogo/a) nesse período em relação às necessidades de adaptação identificadas e seu encaminhamento para assegurar a garantia de condições de igualdade das pessoas com deficiência no trabalho. Contudo, o percentual de 100% pode estar relacionado ao número reduzido de profissionais de saúde para realização desse trabalho em nível nacional, bem como à revogação do mencionado Decreto, o qual excluiu a obrigatoriedade do acompanhamento. De toda sorte, este dado também destaca a importância do desenvolvimento de ações de promoção de saúde voltadas especialmente à população pesquisada.

Destacamos que 1(um) respondente informou ter identificado necessidades de adaptação em relação ao trabalho durante a vida laboral, sendo a mesma parcialmente atendida.



² A jornada de trabalho reduzida voltada às pessoas com deficiência encontra-se prevista no Art. 98, §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/90.

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: monitores maiores; ampliadores de mesa; ambientes digitais do MPF (Sistemas e conteúdos eletrônicos acessíveis); lupa eletrônica; aparelho telefônico com amplificador de escuta e sinal luminoso; estação de trabalho ergonômica (mesa e cadeira); configuração específica de monitor para pessoas com baixa visão e software de voz/leitor de tela.

As condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho são fundamentais para o exercício profissional da pessoa com deficiência em condições de igualdade com as demais pessoas, de modo que a ausência de acessibilidade pode reforçar a limitação causada por uma deficiência, enquanto a adaptação adequada às necessidades da pessoa pode minimizá-la, ou mesmo neutralizar tal limitação.

3.2.2 Sistemas e portais do ESMPU

Em relação aos sistemas e portais disponibilizados pela ESMPU e utilizados com maior frequência por todos(as) respondentes destacam-se: Sistema SEI; E-mail; Intranet; Horus e Meet.

A falta ou inadequação de acessibilidade nos sistemas configura-se como barreira tecnológica refere-se à falta de acessibilidade nos sistemas tecnológicos, sistemas que não permitem ou são incompatíveis com a transcrição dos textos em áudio; sistemas que não permitem o aumento da fonte ou são incompatíveis com acessórios que permitem tal aumento; ícones e botões de navegação inacessíveis para pessoas cegas ou com baixa visão. Ausência de funcionalidades que tornem os sistemas acessíveis a pessoas com deficiência auditiva.

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.

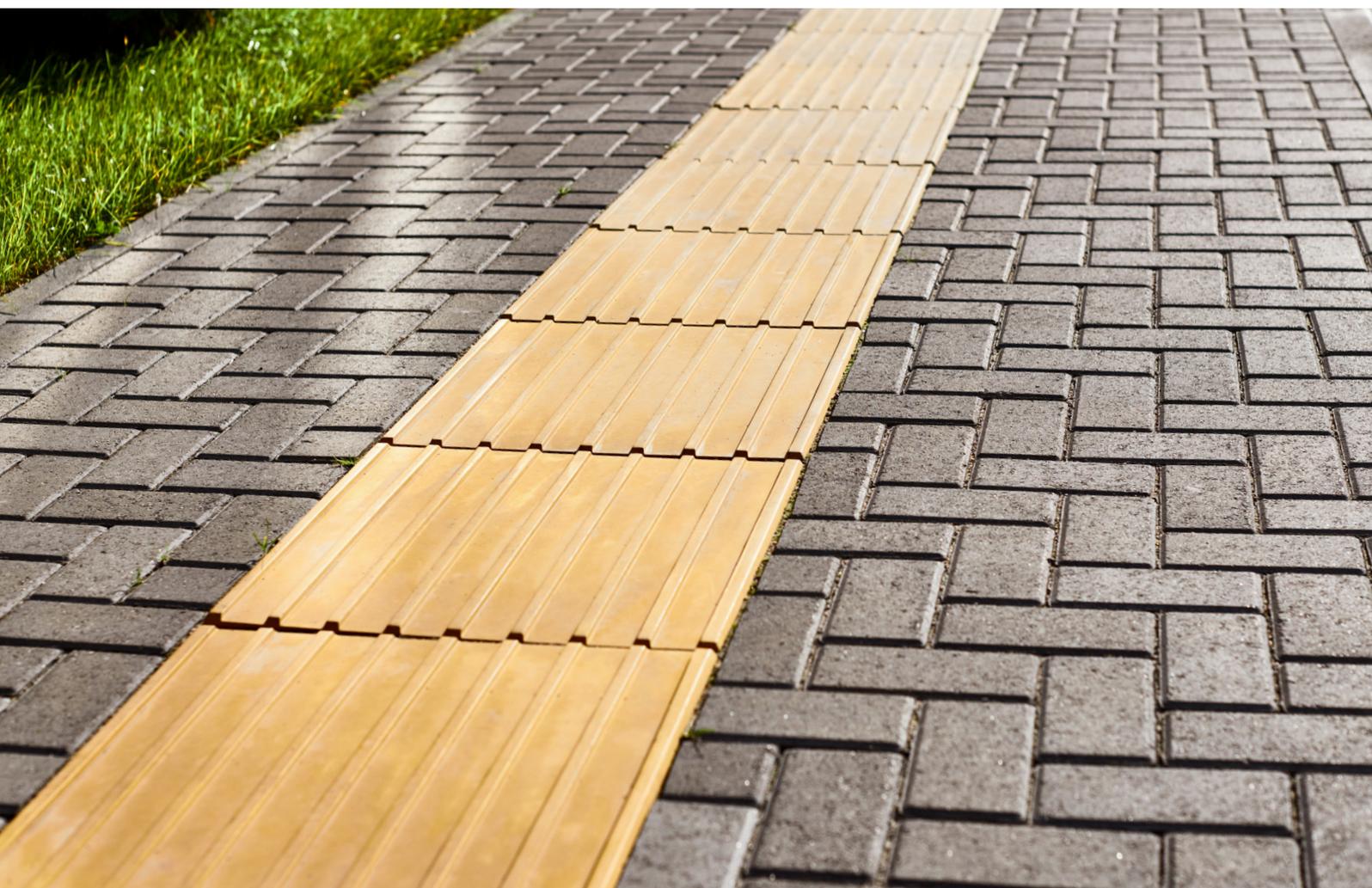
No que tange à acessibilidade dos sistemas e portais disponibilizados pela ESMPU e utilizados pelos(as) participantes, mas que não apresentam boa acessibilidade segundo a avaliação desses(as) usuários(as), destacam-se os seguintes sistemas: Hórus; Informe de Rendimentos e Kairós.

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, 2(dois) participantes concordaram em participar desse grupo, o que revela o interesse dos(as) pesquisados(as)

em contribuir para melhoria da acessibilidade relacionada à tecnologia. Ressaltamos que esta questão foi incluída no formulário por demanda da Secretaria de Tecnologia, Informação e Comunicação (STIC/MPF), que também integra a Comissão Permanente de Inclusão do MPF.

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 da ESMPU, foi apontado pelos(as) respondentes da ESMPU, no que se refere a espaços de circulação acessíveis, a necessidade de identificação de portas de vidro. Também foi sugerida melhoria da acessibilidade para pessoas com deficiência visual no deslocamento/percurso, dentro da PGR, do estacionamento externo até a SSI-Saúde.



3.2.4 Avaliação pelo Índice de Funcionalidade Brasileiro (IFBR-A)

Quando abordados se já passaram por avaliação realizada por médico(a) 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, 2 (dois) afirmaram que não passaram por avaliação e 1 (um) respondeu afirmativamente ter realizado referida avaliação. 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

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

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, 2 (dois) participantes informaram não precisar que a instituição providenciasse qualquer adaptação visto possuírem seus próprios equipamentos e mobiliários necessários para a realização do trabalho. Esta informação pode estar relacionada à condição socioeconômica favorável do grupo pesquisado, como já observado, onde algumas pessoas adquiriram com seus próprios recursos tecnologias assistivas para sua adaptação; 1 (uma) pessoa que necessitava de equipamento e/ou mobiliário, a instituição os forneceu parcialmente.

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 precisou, circunscrita nessa realidade desafiadora e nunca antes vivenciada, se adaptar ao cenário de isolamento social e suas imbricações. Certo que com o passar dos meses da pandemia, a ESMPU foi encontrando estratégias para gerir o trabalho, considerando as peculiaridades de seus (suas) trabalhadores(as).



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 levantamento de informações sobre o perfil e as necessidades 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 as pessoas com deficiência na ESMPU apresentam 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

Quanto às necessidades de adaptação, observamos que as barreiras tecnológicas, especialmente quando se trata dos sistemas, são uma realidade geral, mas que afetam principalmente as pessoas com deficiência visual. As barreiras atitudinais, infelizmente, ainda se encontram muito presentes, segundo as respostas obtidas em questões qualitativas.

Consideramos importante o acompanhamento dos(as) integrantes com deficiência da ESMPU durante toda a vida laboral e não somente quando do ingresso dessas pessoas na carreira, bem como de campanhas de conscientização/sensibilização sobre o tema, cursos e ações que promovam a sua integração.

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).**



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

Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU