

Relatório de pesquisa

Necessidades e Perfil das pessoas com deficiência no MPF

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

Agosto de 2022

Elaborado por

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

Colaboração técnica

Idê de Miranda Campos

Apoio

*Comissão Permanente de Inclusão
do Ministério Público Federal*

Edição

Alan de Carvalho Dias Ferreira

Apresentação	3
1. Introdução	5
2. Metodologia	8
2.1 Delineamento da Pesquisa	8
2.2 Estratégia de coleta de dados	8
3. Apresentação e discussão dos resultados	9
3.1 Perfil dos (as) participantes	9
3.2. Levantamento de necessidades em relação ao trabalho	16
3.2.1 Principais necessidades de adaptação	17
3.2.2 Sistemas e portais do MPF	18
3.2.3 Dificuldades de mobilidade identificadas	19
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	20
3.2.6 Barreiras Atitudinais	21
3.2.7 Sugestões, críticas e elogios	21
4. Considerações Finais	22

Relatório de pesquisa

Necessidades e Perfil das pessoas com deficiência no MPF

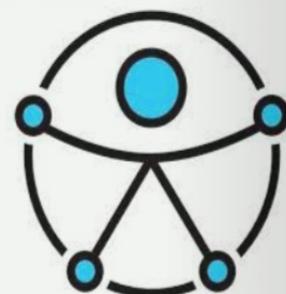


Gráfico 1 – Adesão à pesquisa	10
Gráfico 2 – Tipos de deficiência	11
Gráfico 3 – Gênero	12
Gráfico 4 – Raça	12
Gráfico 5 – Escolaridade	13
Gráfico 6 – Faixa Etária	14
Gráfico 7 – Unidade da Federação	15
Gráfico 8 – Cargo	16
Gráfico 9 – Principais adaptações indicadas	18
Gráfico 10 – Sistemas que não apresentam boa acessibilidade	19

Relatório de pesquisa

Necessidades e Perfil das pessoas com deficiência no MPF





Apresentação

A Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SSI-Saúde) iniciou o acompanhamento dos(as) servidores(as) com deficiência do MPF 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 que ingressaram na vigência do Decreto no. 3298/1999 foram acompanhados(as) durante seu estágio probatório por analistas (médico, assistente social e psicólogo) da SSI-Saúde.

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 os(as) integrantes com deficiência, mas também identificar possíveis necessidades nas esferas individual e coletiva elencadas por esse público.

A Assessoria Psicossocial da SSI-Saúde identificou a importância de oferecer esse serviço ao longo da vida funcional dos(as) integrantes do Ministério Público Federal, 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 casos em que a deficiência seja adquirida após ingresso no MPF.

O Serviço Social/ASPSI/SSI-Saúde desenvolveu, em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão do Ministério Público Federal, a presente pesquisa denominada "Levantamento das Necessidades e Perfil das Pessoas com Deficiência do MPF", com vistas a assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais dos(as) integrantes com deficiência do MPF a fim de otimizar os meios adequados de trabalho e de condições de acessibilidade, conforme previsto na Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). A Lei nº 13.146/15 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 se trata da primeira pesquisa sobre o tema realizada em nível nacional no MPF. Além do MPF, também participaram do presente estudo integrantes com deficiência do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Neste relatório, apresentamos somente o recorte dos dados do MPF.

Escopo do estudo

A presente pesquisa trata do levantamento do perfil, bem como das necessidades dos(as) integrantes com deficiência do MPF e dentre as questões relevantes identificadas quando da análise dos dados, apontamos a identificação, por parte de alguns(as) 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 do(a) integrante do MPF.

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(as) participantes apontaram para a necessidade de superação de barreiras, sejam essas arquitetônicas, tecnológicas, de comunicação ou atitudinais, enfatizando a importância de um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de condições com os(as) demais trabalhadores(as) do MPF.

Destarte, identificar e atender às necessidades de adaptação apontadas pelos(as) integrantes do MPF representa a redução das barreiras, e corresponde à promoção de autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social, conforme preconiza a LBI. Adicionalmente, 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).



DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Em virtude das medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19) impostas pela pandemia, os(as) integrantes do MPF passaram a trabalhar em regime de teletrabalho, a partir de março de 2020. No momento em que o levantamento foi realizado, entre os meses de fevereiro e março de 2021, essa realidade ainda estava presente.

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)



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, que traz em seu bojo um novo paradigma, 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 (Art. 1º. da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, 2006).

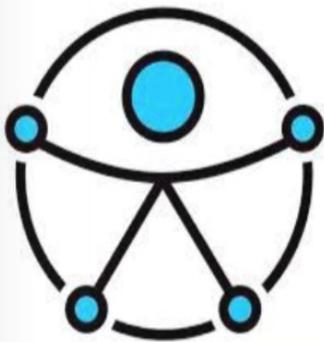
Ou seja, além de fatores meramente biológicos, também deverão ser consideradas a sociedade e a cultura em que a pessoa está inserida. O conceito é inovador por agregar o meio ambiente social e econômico como fator que agrava a deficiência (ARAÚJO e FERRAZ, 2010).

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, uma vez que estas pessoas, fazendo parte do Estado Democrático de Direito, devem estar no epicentro das decisões, principalmente, daquelas 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 onde 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; o terceiro momento foi marcado pelo assistencialismo, muito presente ainda no Brasil, essencialmente marcado pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação (ARAÚJO e FERRAZ, 2010).

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 e 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 estes 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. A política de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, no Brasil, 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” e tem um vasto elenco de direitos sociais que garantem o acesso e desenvolvimento digno de uma atividade laboral.

O trabalho não constitui mera forma de sobrevivência, a importância do mesmo transcende questões de ordem prática e adentra a seara da dignidade humana, desta forma, para além da autonomia financeira, o acesso ao trabalho propicia importantes efeitos para a autoestima e também aos demais trabalhadores o contato com a realidade, dificuldades e potencialidades, vivenciados 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(as) integrantes do MPF, 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).

Introdução

Sabemos que o espaço sociolaboral do Ministério Público Federal é privilegiado, no sentido dos recursos intelectuais e sociais dos trabalhadores e trabalhadoras da instituição, o que contempla as pessoas com deficiência. Contudo, buscamos a partir do presente levantamento identificar as 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 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências em seu art. 2º, entende-se acessibilidade como:

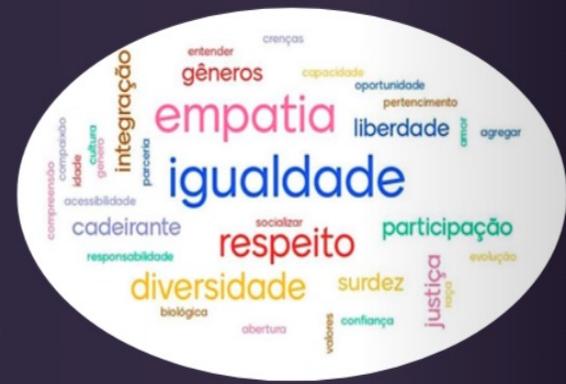
(...) possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

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 tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem 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).





Trata-se de um estudo inédito realizado no Ministério Público Federal, 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.

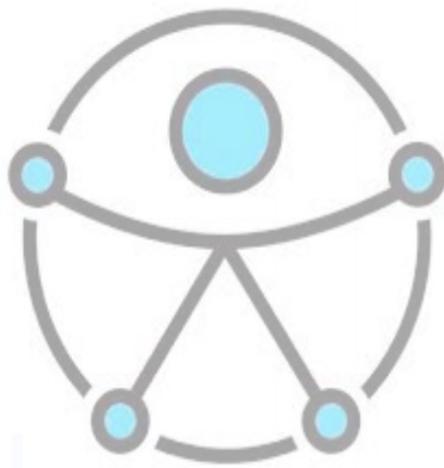
Metodologia

Delineamento da Pesquisa

A presente pesquisa realizada em nível nacional, no MPF, 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 – perfil e necessidades dos(as) integrantes com deficiência do MPF – atentando para análise da deficiência como uma questão social, considerando a contextualização e buscando obter uma visão aproximativa sobre o fato.

Estratégia de coleta de dados

- As pesquisadoras solicitaram formalmente à Assessoria Técnica e de Conformidade da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério Público Federal (ASTEC/SGP/MPF) a relação dos(as) integrantes (servidores/as e membros/as) 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 323 integrantes (membros/as e servidores/as) do MPF: nome, contatos (telefone e correio eletrônico), tipo de deficiência, cargo e lotação.
- A pesquisa utilizou um questionário estruturado a partir de formulário do Google Forms, contendo 31 perguntas. Este instrumento é composto de duas partes: a primeira aborda os dados sociodemográficos (perfil) dos(as) participantes e a segunda compreende o levantamento de informações pertinentes às possíveis necessidades relacionadas ao ambiente de trabalho.
- O convite contendo a apresentação da pesquisa, justificativa do estudo, importância de participação, agradecimento na colaboração da pesquisa, assim como o link de acesso ao formulário foram enviados para o e-mail institucional dos(as) 323 integrantes. Além do e-mail institucional, como meio para divulgação da pesquisa, também ocorreu a publicação de matéria pela Secretaria de Comunicação Social (Secom) do MPF sobre o tema.
- Com a divulgação da pesquisa, 14 pessoas que não constavam na lista inicial enviada pela ASTEC/SGP/MPF, mas que são servidores(as) com deficiência no MPF, entraram em contato pelo e-mail institucional do Serviço Social solicitando o link para participar da pesquisa. Assim, foram totalizados 337 potenciais participantes. Desses, 195 participantes responderam efetivamente ao questionário proposto.
- O período para coleta de dados inicialmente foi de 23 de fevereiro a 05 de março de 2021, sendo prorrogado até o dia 12 de março e posteriormente até o dia 26 de março de 2021 a fim de aumentar o percentual de respondentes. Esta extensão do prazo reforçando a importância de participação dos(as) integrantes com deficiência do MPF foi informada por meio de nova publicação de matéria pela Secom, sendo a última prorrogação de prazo também informada via e-mail institucional aos destinatários da pesquisa.



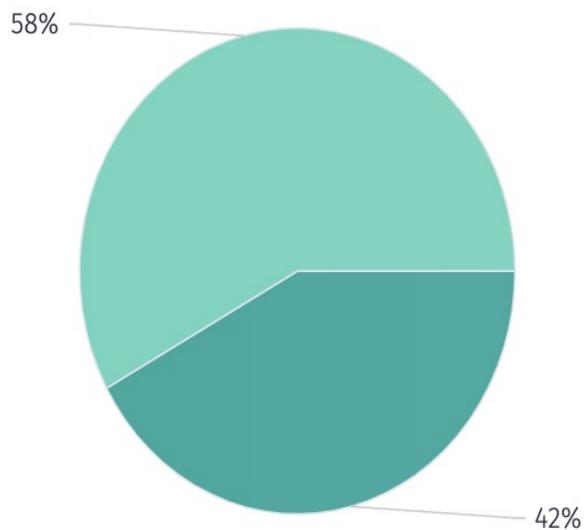
Seção I - Perfil dos Participantes

Apresentação e discussão dos resultados

A partir das informações coletadas no Levantamento de Necessidades e Perfil das pessoas com Deficiência no MPF, passamos a apresentar os dados referentes aos(as) integrantes com deficiência.

Quanto ao número de respondentes, observamos que do total de 337 integrantes convidados(as) a participar, número que corresponde ao total de pessoas com deficiência no MPF na data de realização do estudo, de acordo com os dados disponibilizados pela ASTEC/SGP/MPF, 195 participantes responderam efetivamente ao questionário, o que corresponde a 57,9% de adesão à pesquisa (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Adesão à pesquisa



Descrição do gráfico:
gráfico de pizza nas cores
laranja e azul com
porcentagem de adesão à
pesquisa que mostra que
57,9% dos questionários
foram respondidos e 42,1%
dos questionários não
foram respondidos.

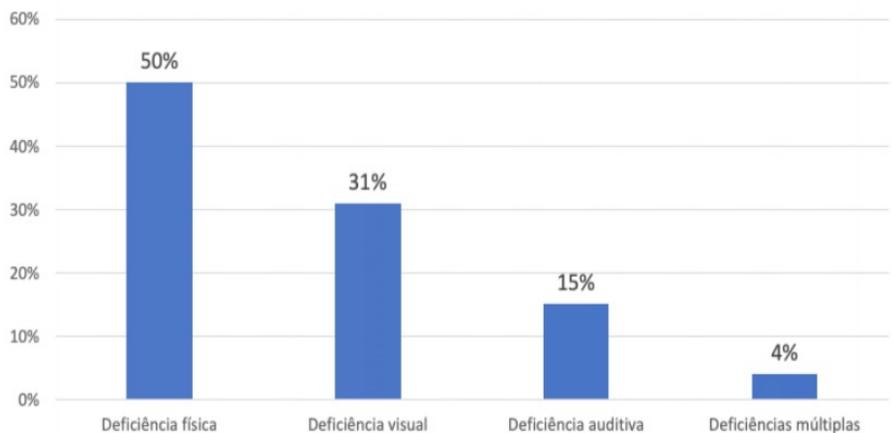
- Questionários respondidos 42
- Questionários não respondidos 58

Em relação à distribuição dos(as) participantes por tipos de deficiência (Gráfico 2), a população encontra-se assim caracterizada: deficiência física (50%), seguido por pessoas com deficiência visual (31%), pessoas com deficiência auditiva (15%) e pessoas com deficiências múltiplas (4%).

A mesma prevalência de deficiência física no mercado de trabalho também foi 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 deficientes físicos. Por outro lado, o referido boletim identificou a deficiência auditiva como a segunda mais presente no mercado de trabalho formal (19,7%), enquanto no MPF observou-se uma maior presença de pessoas com deficiência visual (30,76%), seguida pelas pessoas com deficiência auditiva (15,38%).

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 relacionado 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. Da mesma forma, a menor prevalência de pessoas com deficiência mental e deficiência múltipla na instituição também se confirmam em vários estudos sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho e se relacionam a fatos que suscitam questões como: diagnóstico, baixo grau de escolaridade e desconhecimento, que remete ao senso comum como fator estigmatizante à contratação dessas pessoas pelo mercado de trabalho (LANCILLOTTI, 2003 apud PEREIRA e PASSERINO, 2012).

Gráfico 2 – Tipos de deficiência



Descrição do gráfico:
gráfico de barras azuis
com porcentagem de
tipos de deficiência que
mostra que 50% das
pessoas que responderam
à pesquisa tem
deficiência física, 31% tem
deficiência visual, 15% tem
deficiência auditiva e 4%
tem deficiência múltipla.

O termo deficiência
múltipla tem sido
utilizado, com frequência,
para caracterizar o
conjunto de duas ou mais
deficiências associadas,
de ordem física, sensorial,
mental, emocional ou de
comportamento social
<http://portal.mec.gov.br/sesp/arquivos/pdf/deficienciainmultipla.pdf>

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 manter-se 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 (n=195), 87 (41%) são mulheres e 124 (58,8%) são homens. Tais números corroboram os dados do Censo do IBGE onde a população economicamente ativa de homens que declararam deficiência é de 60%, enquanto a de mulheres é de 40%. Esta realidade demonstra que mulheres com algum tipo de deficiência possuem mais dificuldade para adentrar o mercado de trabalho do que os homens.

Na mesma linha, o boletim especial sobre inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (2015) 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).

Descrição do gráfico:
gráfico de pizza nas cores
laranja e azul com
porcentagem de
distribuição de
participantes por sexo
que mostra que 40% das
pessoas que responderam
à pesquisa são mulheres
e 60% das pessoas que
responderam são homens.

Gráfico 3 – Gênero

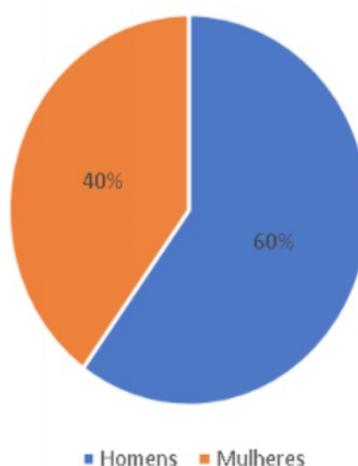
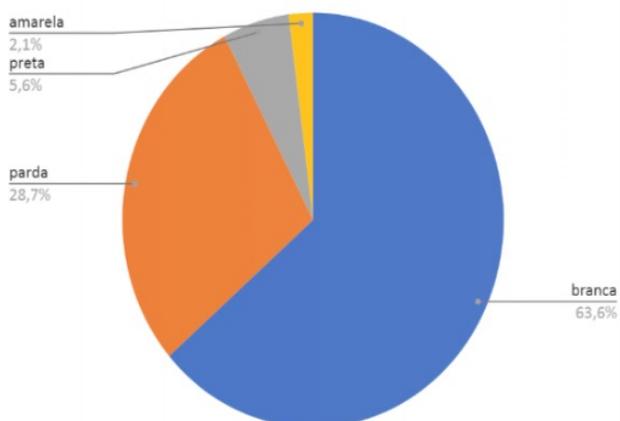


Gráfico 4 – Raça

No que se refere à distribuição por raça dos(as) integrantes com deficiência no MPF (Gráfico 4), verificamos que 63,6% dos(as) respondentes declararam-se de cor branca, 28,7% cor parda, 2,1% cor amarela e 5,6% cor preta. Enquanto no cenário nacional, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2019), 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos, 46,8% como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas.

Descrição do gráfico:
gráfico de pizza nas cores
laranja, cinza, amarelo e
azul com distribuição por
raça dos(as) integrantes
com deficiência no MPF,
que mostra que 63,6%
dos(as) respondentes
declararam-se de cor
branca, 28,7% de cor
parda, 2,1% de cor amarela
e 5,6% de cor preta.



De acordo com a Informação Técnica nº 02/2020 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do Ministério Público Federal (CGGR/MPF), que faz a análise dos dados referentes ao perfil do corpo funcional do MPF, no período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, a cor predominante entre os integrantes do MPF é a branca (70,77% das mulheres e 64,41% dos homens), depois parda e preta, perfil este que se confirma entre as pessoas com deficiência que trabalham na instituição.

Observamos a partir da comparação entre o perfil dos integrantes do MPF 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 MPF 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.

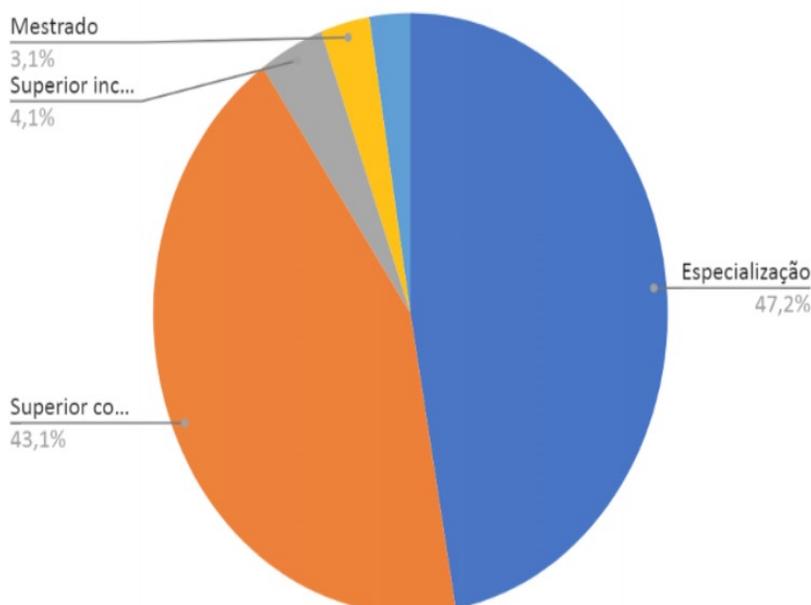
Nesse sentido, corroboramos o posicionamento do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF quando afirma na referida informação técnica:

Os dados da Ficha de Perfil evidenciaram que o quadro funcional do MPF não reflete a composição da sociedade brasileira que é majoritariamente feminina (51,7%/IBGE/2018) de pessoas negras (parda 46,5% e preta 9,3%/IBGE/2018), indicando a relevância de identificar as normas e práticas que criam obstáculos ao acesso equitativo dessas pessoas aos cargos, funções no âmbito da instituição (Informação Técnica nº 02/2020 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do Ministério Público Federal).

Gráfico 5 – Escolaridade

Em relação à escolaridade da população deste estudo (Gráfico 5), observamos a seguinte distribuição: 47,2% com especialização; 43,1% dos respondentes com ensino superior completo; 4,1% com nível superior incompleto e 3,1% com mestrado.

Descrição do gráfico:
gráfico de pizza nas cores laranja, cinza, amarelo, azul claro e azul escuro com distribuição por escolaridade dos(as) integrantes com deficiência no MPF que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: 47,2% com especialização; 43,1% dos respondentes com ensino superior completo; 4,1% com nível superior incompleto e 3,1% com mestrado.

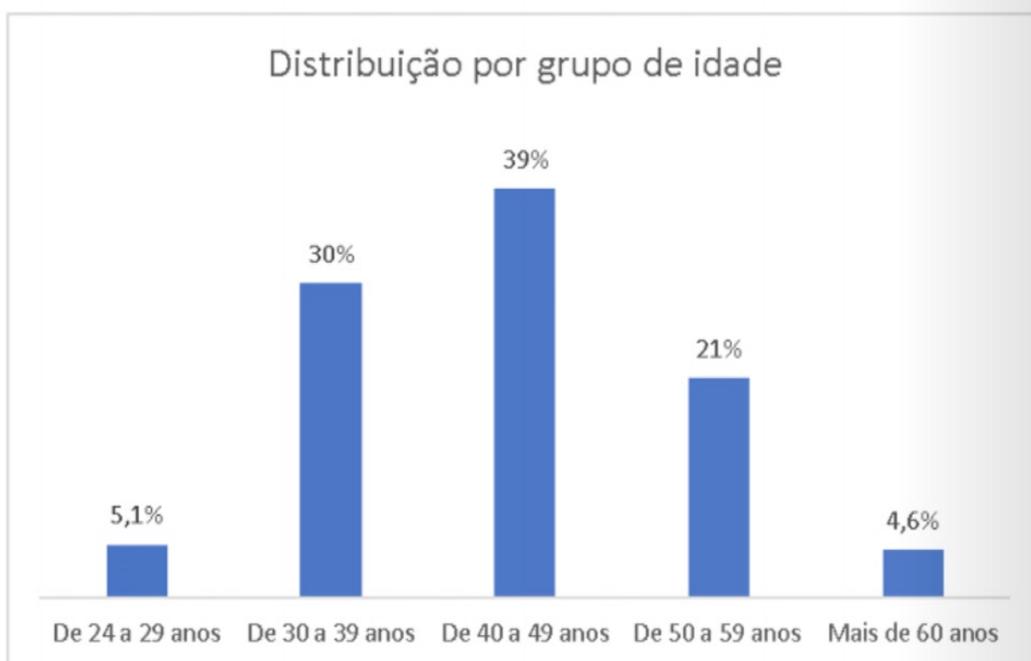


Segundo dados do IBGE (2000), ainda que a frequência escolar das pessoas de 7 a 14 anos estivesse praticamente universalizada (93,5%), este percentual caía para 88,6% em se tratando de pessoas com deficiência, para 74,9% no caso de deficiências severas e, entre as pessoas com deficiência física permanente, o Instituto observou a menor taxa de frequência escolar, correspondente a 61%.

Contudo, quando comparado com os dados dos(as) trabalhadores(as) com deficiência de modo geral, verificamos que o quadro de pessoas com deficiência no MPF possui uma escolaridade acima da média. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponível no Boletim especial do observatório: inserção das 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 distribuição por faixa etária (Gráfico 6) dos(as) participantes da pesquisa, identificamos os seguintes grupos: 24 a 29 anos (5,1%); 30 a 39 anos (30%); 40 a 49 anos (39%); 50 a 59 anos (21%) e de 60 a 69 anos (4,6%).

Gráfico 6 – Faixa Etária



Descrição do gráfico:
gráfico de barras azuis
com distribuição por
grupo de idade dos(as)
integrantes com
deficiência no MPF que
responderam à pesquisa,
que mostra a seguinte
distribuição: 24 a 29 anos
(5,1%); 30 a 39 anos (30%);
40 a 49 anos (39%); 50 a
59 anos (21%) e de 60 a 69
anos (4,6%)

Ao compararmos esse grupo ao quadro total de integrantes do MPF, de acordo com a Informação Técnica nº 02/2020 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF, verifica-se que em 2019, a maioria (80,61%) do quadro de pessoal tinha menos de 50 anos, a mesma realidade do grupo de pessoas com deficiência que participou deste estudo. Deste total de pessoas abaixo de 50 anos, 84,14% são mulheres e 77,74% homens, havendo predominância de homens nessa faixa etária.

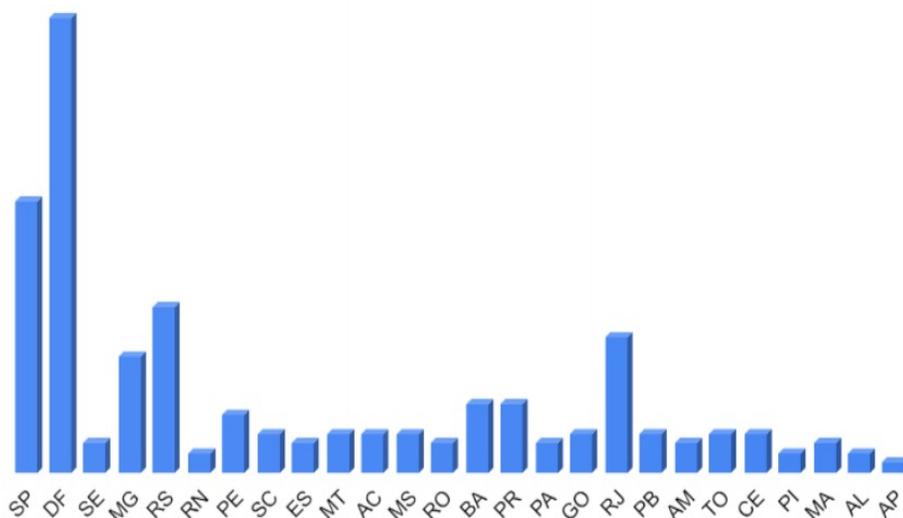
Observamos a partir da distribuição por unidade da federação dos (as) integrantes com deficiência no MPF (Gráfico 7) que a maior concentração de pessoas está no Distrito Federal (24,1%), seguido por São Paulo (14,4%), Rio Grande do Sul (8,7%), Rio de Janeiro (7,2%) e por fim Minas Gerais (6,2%).

Os dados acima se aproximam ao verificado no Boletim Especial do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (2015), onde se constata que do total de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, 30,2% estavam em São Paulo; 10,4% em Minas Gerais e 8,3% no Rio de Janeiro. Nesta pesquisa, as Unidades do MPF no DF (24%), SP (14,4%), RS (9%), RJ (7%), seguidas por MG (6,2%) concentram o maior percentual de servidores (as) com deficiência, o que pode ser explicado parcialmente pelo número de integrantes do MPF lotados nessas localidades.

Embora o Distrito Federal não seja mencionado no referido boletim como um local com grande número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, é a unidade da federação com maior concentração de servidores(as) públicos do país, incluindo o MPF. Segundo a Informação Técnica nº 02/2020 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF, somente na Procuradoria Geral da República (PGR) estão alocados 22,1% do total de servidores(as), enquanto nas Procuradorias Regionais (11,23%), nas Procuradorias da República nos Estados (33,85%) e nas Procuradorias da República nos Municípios (33,85%). Esta concentração de um número maior de vagas para o MPF no Distrito Federal explica o maior número de pessoas com deficiência na Capital Federal.

Gráfico 7 – Unidade da Federação

Descrição do gráfico:
gráfico de barras azuis
com distribuição por
unidade da federação dos
(as) integrantes com
deficiência no MPF que
responderam à pesquisa,
que mostra a seguinte
distribuição: DF (24%), SP
(14,4%), RS (9%), RJ (7%),
MG (6,2%) e outras 21
Unidades da Federação.



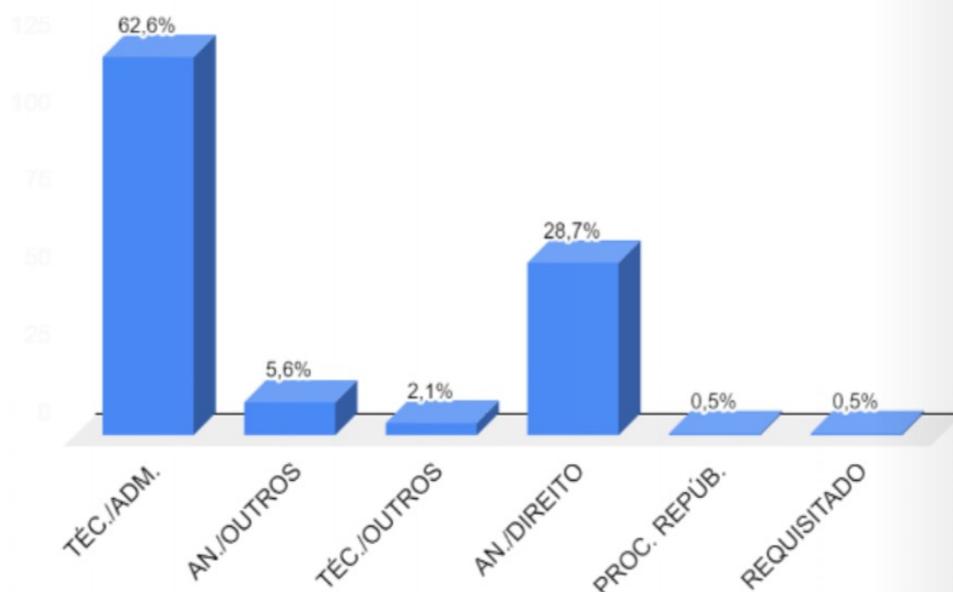
Quanto à distribuição dos (as) respondentes por cargo (Gráfico 8), verifica-se que a maioria ocupa o cargo de Técnico(a) do MPU/Administração (62,6%), seguido do cargo de Analista do MPU/Direito (28,7%).

Notamos que a distribuição de pessoas com deficiência acompanha a distribuição de cargos dos servidores(as) do MPF de forma geral onde, desde 2015, observa-se a maioria desses ocupando o cargo de Técnico(a) do MPU/Administração (60,05% em 2018), segundo Informação Técnica nº 02/2020 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF.

Do total de pessoas que responderam à pesquisa, 0,5% corresponde a membros(as). De acordo com informações obtidas no Portal da Transparência e Prestação de Contas do MPF, o quantitativo total de membros (as) representa 13,07% do total de integrantes da instituição. Ressaltamos que, embora o percentual de 0,5% possa parecer reduzido, representa uma parcela importante dos(as) membros(as) com deficiência do MPF, que corresponde a 3% do total dessa população.

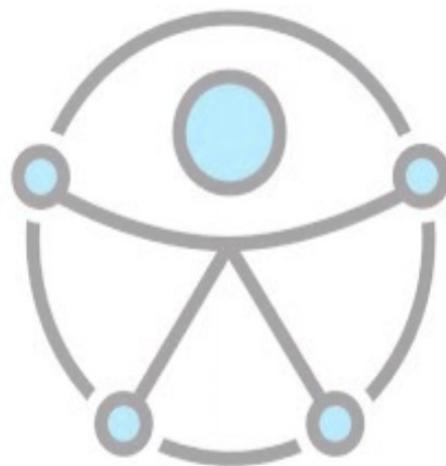
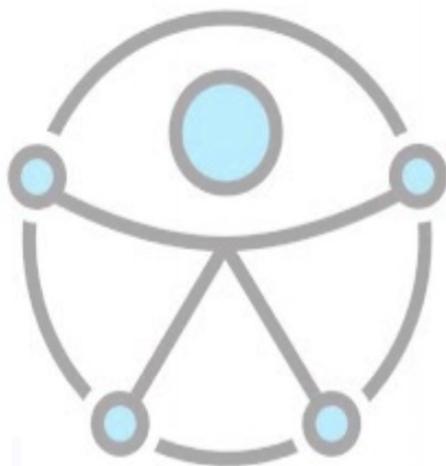
Gráfico 8 – Cargo

Descrição do gráfico:
gráfico de barras azuis
com distribuição por
cargo dos (as) integrantes
com deficiência no MPF
que responderam à
pesquisa, que mostra a
seguinte distribuição:
Técnico (a) administrativo
(a) (62,6%),
Analista/outros (5,6%),
Técnico (a) /outros (2,1%),
Analista do MPU/Direito
(28,7%), Procurador (a) da
República (0,5%) e
Requisitado (a) (0,5%)



Em relação à ocupação de função comissionada ou cargo em comissão pelos(as) participantes da pesquisa, 37,4% informaram 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.

Contudo, a partir de respostas qualitativas pudemos observar também a menção à dificuldade de acesso aos cargos e funções devido às barreiras atitudinais identificadas. Até o momento, foram apresentados os dados sociodemográficos relacionados à população deste estudo.



Seção II - Levantamento de necessidades em relação ao trabalho

Apresentação e discussão dos resultados

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

No que concerne ao cumprimento da jornada de trabalho, 12% dos(as) participantes cumprem jornada reduzida e 87,6% cumprem a jornada de trabalho prevista no edital para o cargo, de acordo com o funcionamento de cada unidade do MPF. Já em relação ao ingresso no MPF por meio das cotas reservadas à pessoa com deficiência em concurso para o MPU, 83% dos respondentes informaram ter ingressado por meio da reserva de vagas, enquanto 17% ingressaram em vaga de ampla concorrência.

Em relação à deficiência, 3,5% informaram tê-la adquirido após o ingresso no MPU. Este dado corrobora a importância do acompanhamento aos integrantes com deficiência durante o percurso da vida laboral. 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, 40,5% dos respondentes informaram atendimento por equipe multiprofissional durante o estágio probatório, em contraposição a 59,5% que responderam não ter sido atendidos nesse período. 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 59,4% 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.

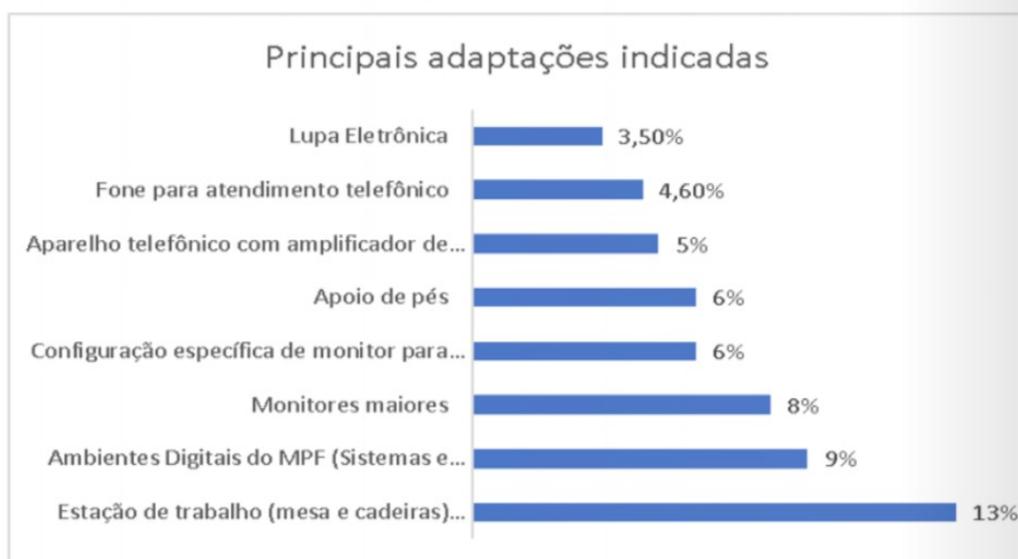
Destacamos que 41% dos(as) respondentes informaram ter identificado necessidades de adaptação em relação ao trabalho durante a vida laboral. Desses participantes, 26% afirmaram que as adaptações solicitadas foram atendidas. Já 13% dos (as) participantes relataram atendimento parcial das adaptações, 5% informaram o não atendimento das adaptações identificadas e 56% que não se aplica.

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 MPF; teletrabalho ou jornada flexível; reorganização do ambiente, nesta ordem.

No levantamento quantitativo, as principais necessidades de adaptação (Gráfico 9) destacadas pelos(as) participantes para execução das tarefas com autonomia e segurança no ambiente de trabalho aparecem na seguinte ordem: estação de trabalho ergonômica (mesa e cadeira) (13%); ambientes digitais do MPF (Sistemas e conteúdos eletrônicos acessíveis) (9%); monitores maiores (8%) configuração específica de monitor para pessoas com baixa visão (6%); aparelho telefônico com amplificador de escuta e sinal luminoso (5%); e fone para atendimento telefônico (4,6%) e lupa eletrônica (3,5%).

Gráfico 9 – Principais adaptações indicadas



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.

Descrição do gráfico: gráfico de barras azuis com informações sobre principais adaptações indicadas por integrantes com deficiência no MPF que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: lupa eletrônica (3,5%), fone para atendimento telefônico (4,6%), aparelho telefônico com amplificador de escuta e sinal luminoso (5%); apoio de pés (6%), configuração específica de monitor para pessoas com baixa visão (6%); monitores maiores (8%); ambientes digitais do MPF (Sistemas e conteúdos eletrônicos acessíveis) (9%); estação de trabalho ergonômica (mesa e cadeira) (13%);

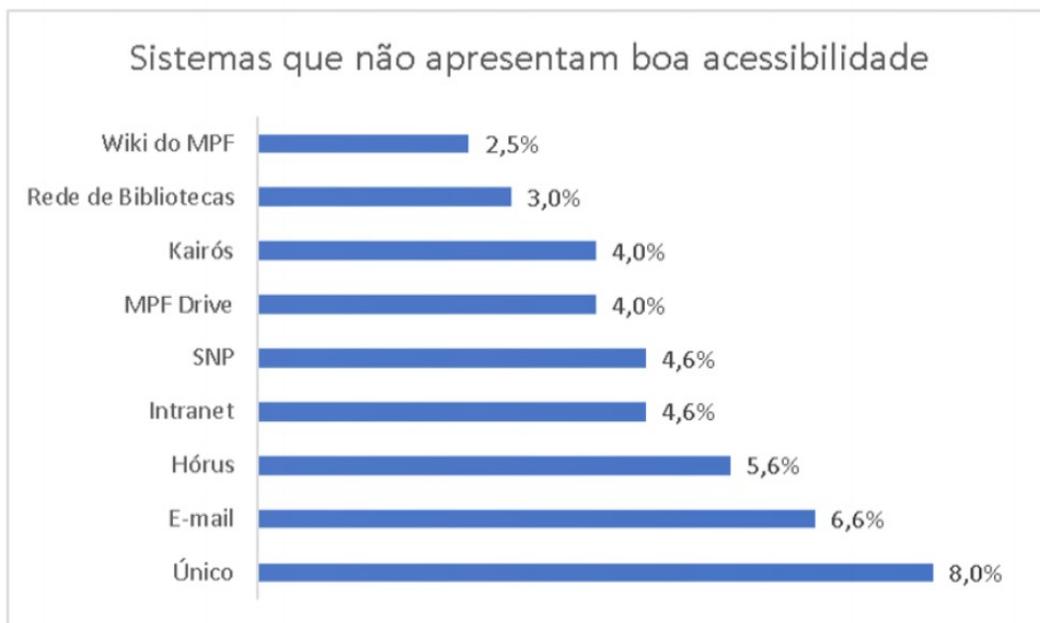
Em relação aos sistemas e portais disponibilizados pelo MPF e utilizados com maior frequência pelos respondentes destacam-se: Único (97%); E-mail (96%); Intranet (90%); Horus (89%); Kairós (69%); SNP (64%); MPF Drive (63,5%); PIN (40,5%); Portal de senhas (24,6%); Sistema de Saúde (18%).

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 e libras.

Gráfico 10 – Sistemas que não apresentam boa acessibilidade

Descrição do gráfico: gráfico de barras azuis com informações sobre sistemas que não apresentam boa acessibilidade, que mostra a seguinte distribuição: Único (8%); E-mail (6,6%); Hórus (5,6%); Intranet (4,6%); SNP (4,6%); MPF Drive (4%); Kairos (4%); Rede de bibliotecas (3%); Wiki do MPF (2,5%).



No que tange à acessibilidade dos sistemas e portais disponibilizados pelo MPF e utilizados pelos participantes, mas que não apresentam boa acessibilidade segundo a avaliação desses usuários, (Gráfico 10), destacam-se os seguintes sistemas: Único (8%); E-mail (6,6%); Hórus (5,6%); Intranet (4,6%); SNP (4,6%); MPF Drive (4%); Kairos (4%); Rede de bibliotecas (3%); Wiki do MPF (2,5%).

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, 40% dos(as) 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), que também integra a Comissão Permanente de Inclusão do MPF.

Apresentação e discussão dos resultados

Seção III - Dificuldades de mobilidade encontradas

As dificuldades de mobilidade relacionam-se às barreiras arquitetônicas descritas como falta ou inadequação de acessibilidade nos prédios e edificações do MPF. De acordo com a análise qualitativa dos dados, às necessidades de acessibilidade arquitetônicas identificadas com maior foram: falta de espaços de circulação acessíveis; espaços de trabalho que permitam a acessibilidade para pessoas com deficiência física, visual e auditiva; necessidade de implementação de piso tátil sinalizado e seguro que permita a autonomia e segurança; disponibilidade de vagas preferenciais no que diz respeito à quantidade e localização ausência ou necessidade de adequação e exclusividade no uso de banheiros acessíveis à pessoa com deficiência bem como elevadores acessíveis.

Em termos quantitativos, as dificuldades de mobilidade identificadas pelos participantes mais citadas em sua unidade foram: disponibilidade de vagas reservadas para veículos (7,6%); ausência de maçaneta tipo alavanca (5,6%); falta de sinalização nos degraus (5%); escassez de piso antiderrapante e antitrepidante (5%); ausência de sanitários acessíveis (4,6%); necessidade de maior largura de portas (4%), falta de guarda-corpo e corrimãos (3,5%); maior largura das áreas de circulação (3,5%); sinalização das rotas de fuga (3,5%).

Em relação à necessidade de vaga de garagem no estacionamento interno das unidades do MPF em decorrência de mobilidade reduzida, os(as) participantes declararam: não possuir mobilidade reduzida (55%); possuir mobilidade reduzida e ter acesso à vaga reservada (18%); possuir mobilidade reduzida, mas não necessitar de vaga reservada (17%) e possuir mobilidade reduzida, mas não ter acesso à vaga reservada destinada à pessoa com deficiência (9%).

Importante observar que essas informações devem estar concatenadas ao contexto arquitetônico de cada unidade em que esses(as) participantes estão lotados(as). Assim, não correspondem à realidade do MPF como um todo e devem ser analisados na correlação servidor(a) /unidade de lotação, o que será feito quando dos encaminhamentos deste relatório.



Apresentação e discussão dos resultados

Seção VI - 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 se trata de uma barreira que afeta 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) e 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; assédio moral; falta de empatia e dificuldade de acesso a cargos de chefia.

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 ouvir das próprias pessoas em questão sobre as dificuldades que enfrentam e possíveis estratégias para os problemas enfrentados.

Nesse sentido, a partir das sugestões, críticas e elogios foram acolhidas propostas e ideias apontadas para melhorar a acessibilidade e eliminar barreiras no MPF. Também houve avaliação sobre barreiras enfrentadas no MPF e elogios relativos às ações que promovem acessibilidade.

As sugestões, críticas e 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 MPF, foram feitas muitas críticas, mas também alguns elogios, o que demonstra a diferença da realidade das unidades.

Foram mencionadas como sugestões relativas a pessoas com deficiência: necessidade de acompanhamento e avaliação sistemáticos; importância de realizar ações de integração e olhar diferenciado para os processos de trabalho.

Considerações finais

A partir das informações levantadas, verificamos que as pessoas com deficiência no MPF 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. Ainda assim, as mulheres com deficiência no MPF, assim como no mercado de trabalho de forma geral, são minoria, o que reflete a maior dificuldade de acesso dessas mulheres ao trabalho.

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

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).

Quanto às necessidades de adaptação, observamos uma grande diferença de realidade entre as unidades do MPF no que diz respeito às barreiras arquitetônicas. Já 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 do MPF 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.

Providências e encaminhamentos

Com base nas informações levantadas, realizamos em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão do MPF, encaminhamentos e providências no sentido de atender às necessidades de adaptação ou de eliminação de barreiras identificados. Desse modo, até o momento, já foram realizados os seguintes encaminhamentos:

1

Solicitação de contratação do recurso de legenda em tempo real/estenotipia e audiodescrição;

2

Encaminhamento das necessidades de adaptação identificadas individualmente à Secretaria Geral que, por sua vez, distribuiu as demandas para as Unidades cujos servidores (as) apontaram necessidade de adaptação de ordem arquitetônica, ambiental, comunicacional e tecnológica e que impactam sua vida laboral.

A equipe de Serviço Social, em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão do MPF, a partir das informações levantadas, realizará ainda os seguintes encaminhamentos:

- Acompanhar as providências adotadas quanto às adaptações solicitadas nas unidades (PGEA – 1.00.00.0000035/2022);
- Dar ampla divulgação a este relatório;
- Encaminhar e-mail com link para acesso ao relatório para todos(as) integrantes com deficiência do MPF;
- Encaminhar relatório à Secretaria de Tecnologia, Informação e Comunicação (STIC), destacando as demandas referentes aos sistemas e portais disponibilizados pelo MPF, que não apresentam boa acessibilidade.
- Encaminhar o relatório à Secretaria de Engenharia e Arquitetura (SEA), identificando as dificuldades de mobilidade nas dependências das unidades do MPF;
- Encaminhar o relatório à Secretaria de Segurança Institucional (SSIN) informando as unidades identificadas pelos respondentes com carência ou ausência de vagas reservadas às pessoas com deficiência no estacionamento interno nas unidades do MPF;
- Dar continuidade à promoção de cursos, eventos e rodas de conversas entre equipe de Serviço Social e as pessoas com deficiência (integrantes e familiares);
- Sistematizar o programa de acompanhamento das Pessoas com Deficiência no MPF, no que concerne à atuação da equipe de Serviço Social.

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.

É o relatório.



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.

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-demembros/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-deservidores/ativo/2022/quadro-de-servidores_2022_Marco.pdf> Acesso em 07 de abril de 2022.