

INGRESSO, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CARREIRAS PÚBLICAS: O CASO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA

ADMISSION, INCLUSION AND ACCESSIBILITY OF DISABLED
PEOPLE INTO PUBLIC CAREERS: THE CASE OF PUBLIC
MINISTRY OF SANTA CATARINA

Emanuella Koerich Zappolini

*Especialista em Gestão Pública, Gestão Estratégica de Pessoas e Direito
Administrativo
Técnica do Ministério Público de Santa Catarina*

RESUMO: A inclusão social e produtiva das pessoas com deficiência (PcD) é uma tarefa das organizações públicas e privadas, às quais cabe garantir o acesso ao mercado de trabalho. O cumprimento da reserva constitucional de cargos públicos às PcD é apenas o começo da inclusão no espaço ocupacional, demandando também a adaptação dos fatores biopsicossociais do trabalho, por intermédio da Equipe Multiprofissional instituída pelo Decreto n. 9.508/2018. Para entender melhor como é realizado o trabalho desta equipe foi realizada uma pesquisa qualitativa no Ministério Público de Santa Catarina, a qual revelou a implantação de boas práticas atreladas à qualificação profissional dos integrantes da equipe e a continuidade do acompanhamento após o término do estágio probatório, em razão da existência de um projeto de saúde ocupacional permanente. Concluiu-se que a organização cumpre a legislação vigente e pode servir de referência a outros órgãos.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência. Reserva de vaga para PcD. Administração pública. Acessibilidade.

ABSTRACT: The social and productive inclusion of disabled people is a task of public and private organizations, which must guarantee access to the labor market. The fulfillment of the constitutional reserve of public offices to disabled people is only the beginning of the inclusion in the occupational space, demanding also the adaptation of the biopsychosocial factors of the work, through the Multiprofessional Team instituted by Decree nº 9.508/2018. To better understand how the work of this team is performed, a qualitative research was carried out in the Public Ministry of Santa Catarina, which revealed the implementation of good practices linked to the professional qualification of the team members and the continuity of follow-up after the end of the probationary period, due to the existence of a permanent occupational health project. It was concluded that the organization complies with current legislation and can serve as a reference to other public agencies.

KEYWORDS: Disabled people. Reservation of public offices for disabled people. Public administration. Accessibility.

Enviado em: 21-02-2020

Aceito em: 15-05-2020

1 INTRODUÇÃO

A inclusão social das Pessoas com Deficiência (PcD) torna-se condição fundamental para a realização plena dos direitos humanos, para o desenvolvimento de um país e o para exercício da cidadania. Os potenciais das PcD e as valiosas contribuições ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades resultam no fortalecimento de seu senso de pertencimento à comunidade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade.

Cada vez mais a temática da inclusão social das PcD vem ganhando espaço no Brasil. A Organização das Nações Unidas (2013), estima que 10% (dez por cento) da população mundial possui algum tipo de deficiência, sendo que, deste total, 80% (oitenta por cento) vive em países em desenvolvimento.

Com a publicação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo pela ONU, em Nova Iorque, em 2007, o Brasil aderiu ao documento, por intermédio do Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, e a partir daí iniciou o aprofundamento legal do assunto, com a atual instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

No Brasil, segundo Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população com algum tipo de deficiência representa quase 24% (vinte e quatro por cento) da população, correspondendo a 45,6 milhões de pessoas. (IBGE, 2010, apud ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2013).

Nesse sentido, cabe às organizações públicas e privadas criarem espaços para a inclusão social e produtiva das PcD em seus espaços laborais, facilitando o acesso ao mercado de trabalho e visando a promoção do pleno exercício de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua integral participação na sociedade.

Todavia, o cumprimento da cota legal exigida para os setores público e privado é apenas o começo da inclusão das PcD no cotidiano das organizações públicas e empresas privadas no país. Além disso, para inclusão se faz necessária a promoção da adaptação dos fatores biopsicossociais do trabalho para que se possa, de fato, realizar a real inclusão das PcD no espaço ocupacional.

Para promover tal inclusão, o setor público conta com a Equipe Multiprofissional, também conhecida como Equipe Multidisciplinar, composta por profis-

sionais estudiosos das áreas das deficiências, dos quais um deles é médico. A existência desta equipe é garantida pelo Decreto n. 9.508/2018.

Com a publicação do Decreto n. 3.298/1999, que regulamentou a Lei n. 7.853/1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, o papel da Equipe Multiprofissional ganhou destaque nos órgãos públicos, tanto no período de inscrições no concurso público quanto na realização das provas e acompanhamento após o ingresso no cargo. Posteriormente, aquela normativa foi revogada parcialmente pelo Decreto n. 9.508/2018 e passou a equipe multiprofissional a verificar, dentre algumas questões, a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas pelas PcD.

Considerando o exposto, o objetivo do presente artigo é verificar como é realizado o acompanhamento das PcD, no concurso público e após o ingresso no órgão, pela Equipe Multidisciplinar do Ministério Público de Santa Catarina (MPSC).

O Ministério Público é o guardião dos direitos da sociedade e atua nas causas de interesse coletivo, defendendo o interesse público. É uma instituição independente, que não pertence ao Poder Judiciário nem aos Poderes Executivo, Legislativo ou ao Tribunal de Contas.

O presente artigo será dividido em cinco capítulos. No primeiro capítulo observar-se-á como é realizada a reserva de vagas às PcD em concurso público. O segundo capítulo discorrerá sobre a atuação da equipe multiprofissional. Já o terceiro capítulo irá abordar a acessibilidade e a adaptação dos fatores biopsicossociais do espaço laboral para a inclusão da PcD.

Para alcançar o desiderato científico proposto, utilizou-se a metodologia (Capítulo 4) de estudo de caso, do tipo descritivo. Foram realizadas entrevistas com integrantes da equipe multiprofissional do MPSC, um servidor efetivo ocupante de vaga reservada e um integrante da Comissão de Acessibilidade do MPSC, a fim de alcançar o objetivo apresentado.

Por fim, no Capítulo 5, será descrito o trabalho realizado pela equipe multidisciplinar no concurso público, após o ingresso da PcD no órgão e na promoção da adaptação dos fatores biopsicossociais do trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

A seguir é apresentado como ocorre a reserva de vagas às PcD em concurso público; a atuação da equipe multiprofissional; e a acessibilidade e a adaptação dos fatores biopsicossociais do espaço laboral para a inclusão da PcD.

2.1 A RESERVA DE VAGAS ÀS PCD EM CONCURSO PÚBLICO

O acesso às carreiras públicas na Administração Pública Direta e Indireta nos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios deverá obedecer ao disposto no Artigo 37 da Constituição Federal de 1988, a saber:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (BRASIL, 1988)

O mesmo artigo, em seu Inciso VIII, determina que será realizada a reserva de vagas às PcD, veja-se:

Art. 37.

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

[...] (BRASIL, 1988)

Já na iniciativa privada, o país possui, desde 1991, a obrigatoriedade de inclusão de PcD em empresas de médio e grande porte que possuem mais do que 100 (cem) funcionários. O percentual de preenchimento varia de 2% a 5%, dependendo do número de funcionários (BRASIL, 1991).

Por sua vez, o próprio Estado, em sua estrutura, reserva o percentual que varia de 5% (cinco por cento) a 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas em concurso público às PcD.

Di Pietro (2009) elucida que, para as PcD, a CF/88 também determina a reserva de percentual de cargos e empregos públicos, bem como define os critérios de sua admissão. O Artigo 1º do Decreto n. 9.508/2018 discorre sobre o direito da PcD em se inscrever em concurso público e em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público e a reserva de vagas e sua forma de cálculo:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e

II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

§ 2º Ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

§ 3º Na hipótese de o quantitativo a que se referem os § 1º e § 2º resultar em número fracionado, este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente.

§ 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e

II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

[...] (BRASIL, 2018).

Passa-se agora para a caracterização do papel da equipe multiprofissional.

2.2 A ATUAÇÃO DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL

O Decreto n. 9.508/2018 reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, normati-

za, inclusive, o acesso das PcD ao trabalho e indica a necessidade de existência da Equipe Multiprofissional para prestar assistência ao órgão público:

Art. 5º O órgão ou a entidade da administração pública federal responsável pela realização do concurso público ou do processo seletivo de que trata a Lei n. 8.745, de 1993, terá a assistência de equipe multiprofissional composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira a que concorrerá o candidato.

Parágrafo único. A equipe multiprofissional emitirá parecer que observará:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição no concurso público ou no processo seletivo;

II - a natureza das atribuições e das tarefas essenciais do cargo, do emprego ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou de outros meios que utilize de forma habitual; e

V - o resultado da avaliação com base no disposto no § 1º do art. 2º da Lei n. 13.146, de 2015¹, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital.

(BRASIL, 2018).

A autora Maria Aparecida Gugel elucida:

Incluir três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato melhor qualifica o apoio que tem no corpo de servidores ou empregados públicos do órgão melhor condição de aferir a natureza das atribuições e tarefas de forma a, se necessário, adaptá-las segundo a necessidade de cada pessoa com deficiência. Ninguém conhece melhor sobre as tarefas intrínsecas de cada função senão os próprios servidores ou empregados públicos já ocupantes da carreira. O objetivo dessa construção é permitir que a equipe multiprofissional a partir da capacidade, do conhecimento e experiências de todos os seus integrantes, possam, ao final do período do estágio probatório, emitir parecer seguro sobre o servidor ou empregado público com deficiência. (GUGEL, 2016, p. 185-186).

Verifica-se, portanto, que a equipe multiprofissional é composta por três profissionais capacitados e atuantes na área da deficiência, sendo um deles

¹ Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

médico. Em relação à formação dos demais profissionais, a autora cita como exemplo as seguintes formações: Fonoaudiólogo, Psicólogo, Assistente Social e Terapeuta Ocupacional. (GUGEL, 2016).

Os demais integrantes da equipe advêm da carreira almejada pelo candidato, objetivando avaliar integralmente o ser humano, conhecer as atribuições que serão por ele desempenhadas e propiciar a adaptação das tarefas.

Tal entendimento é corroborado por Maria Aparecida Gugel:

O paradigma da equipe multiprofissional para atuar em concursos públicos é semelhante à equipe multiprofissional de saúde, criada em contraposição à visão de saúde fragmentada e ao modelo exclusivamente biológico, de doença. Esse novo modelo de atuação de diferentes profissionais em equipe propõe articular as diversas áreas do conhecimento biopsicossocial, interagir e alcançar soluções para pessoas ou grupo de pessoas, inclusive com alterações e adaptações de processos de trabalho. (GUGEL, 2016, p. 185).

As atribuições desempenhadas pela equipe multiprofissional eram divididas em dois momentos: no concurso público e no estágio probatório pelo Decreto n. 3.298/1999. Todavia, com a edição deste pelo o Decreto n. 9.508/2018, o momento do estágio probatório não foi citado, o que nos leva a interpretar com a leitura da normativa, de que o acompanhamento deverá ocorrer durante toda a vida funcional do servidor.

No concurso público compete à equipe multiprofissional, conforme disciplinado no Art. 5º, do Decreto n. 9.508/2018, a análise do laudo médico apresentado, na qual será verificado se o candidato necessita de alguma condição diferenciada para realização da prova e se ele está habilitado para concorrer a uma vaga reservada às PcD, conforme os critérios estabelecidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Decreto Legislativo n. 186, de 9 de junho de 2008 e Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009), no próprio Decreto, no Estatuto da Pessoa com Deficiência, na legislação estadual (se houver) e nas súmulas vinculantes.

Após a aprovação, a convocação e a nomeação do candidato, quando do seu ingresso na Instituição Pública, inicia-se a segunda etapa do trabalho da equipe multiprofissional, buscando a promoção da acessibilidade das PcD e sua inclusão no espaço laboral.

Além disso, para a integração se faz necessária a adaptação dos fatores biopsicossociais do trabalho para que se possa, de fato, realizar a inclusão das PcD no espaço ocupacional.

2.3 ACESSIBILIDADE E ADAPTAÇÃO DOS FATORES BIOPSISSOCIAIS DO ESPAÇO LABORAL PARA A INCLUSÃO DA PCD

Para Braga e Schumacher (2013), nas organizações a ausência de adequada compreensão da racionalidade do Direito por parte dos empregadores poderia levá-los a pensar que a obrigação se restringe à reserva e ao preenchimento das vagas. A análise dos autores se baseou na teoria do reconhecimento social de Axel Honneth, na qual:

[...] o reconhecimento jurídico cria a possibilidade de ganhos em autorrespeito por parte das pessoas com deficiência. Essa compreensão adequada dos direitos pode-se traduzir em demonstração de respeito por parte do empresário. Além da reserva dos postos de trabalho, há que se eliminar barreiras arquitetônicas, comunicacionais, etc. (BRAGA; SCHUMACHER, 2013).

Dessa forma, a equipe multiprofissional tem o papel de apontar, promover e acompanhar a superação das barreiras físicas, biológicas, psicológicas e sociais que possam dificultar a adaptação das PcD no cargo para o qual foram aprovadas, proporcionando assim, a devida acessibilidade.

Sobre este tema, destaca-se a existência da Lei nº 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. Dentre elas, existe um capítulo exclusivo sobre a acessibilidade nos edifícios públicos ou de uso coletivo que determina que esses locais sejam ou se tornem acessíveis às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Destarte, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, discrimina ações, no que tange à acessibilidade e à adaptação dos fatores biopsicossociais:

Seção III

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as se-

guintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

II - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Acerca da análise biopsicossocial, que segundo De Marco (2006), “[...] proporciona uma visão integral do ser e do adoecer que compreende as dimensões física, psicológica e social”, vem ao encontro da superação das barreiras, a equipe multiprofissional passa a visar a saúde nos múltiplos fatores envolvidos na superação das dificuldades ocupacionais.

Gugel, por sua vez, afirma:

A regra ao determinar que da equipe conste profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências (exemplo de psicólogo, assistente social, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional), dentre eles um médico, direciona sua atenção para a pessoa com deficiência que deve ser vista sob os ângulos relacionados à saúde integral, permitindo avaliar toda a sua funcionalidade na execução das tarefas, conforme consta expressamente do artigo 43, inciso III do Decreto nº 3.298/1999: a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas. (GUGEL (2016, p. 186, grifo nosso).

Cabe destacar, por fim, que tal modelo possibilita que a análise seja realizada por um grupo de pessoas, possibilitando também que seja conferida mais objetividade ao processo (GUGEL, 2016).

3 METODOLOGIA

O artigo foi escrito a partir de um projeto realizado no modelo de estudo de caso, ou seja, de campo. A pesquisa de campo buscou verificar como é re-

alizado o acompanhamento das PcD no concurso público e após o ingresso no órgão pela Equipe Multidisciplinar do MPSC. A pesquisa é classificada como descritiva, pois seu objetivo restou atrelado “[...] a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” (GIL, 1999, p. 42).

A abordagem do problema é classificada como qualitativa porque este método não se utiliza de meios estatísticos como base para o processo de análise de um determinado problema. (RICHARDSON, 1999).

Os níveis de pesquisa utilizados foram as pesquisas exploratórias e descritivas. Exploratória porque foi desenvolvida “com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximado, acerca de determinado fato” (GIL, 1999, p. 43). Descritiva, pois a pesquisa teve como objetivo “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.” (GIL, 1999, p. 44).

Os tipos de delineamentos escolhidos foram: a pesquisa bibliográfica, que foi realizada “[...] com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 1999, p. 65); e a pesquisa documental, pois foram utilizados “[...] materiais que não receberam ainda um tratamento analítico [...]” (GIL, 1999, p. 66).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas e observação da realidade estudada. A população da pesquisa foi composta por todos os integrantes da equipe multiprofissional, da Comissão de Acessibilidade e por servidores com deficiência do MPSC. Para a seleção da amostra, considerou-se a escolha de três integrantes da equipe multiprofissional e um servidor cujo acompanhamento pela equipe já foi finalizado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguindo a orientação dos objetivos previamente definidos, a seguir apresentam-se os resultados alcançados e discussão sobre eles.

4.1 DO TRABALHO REALIZADO PELA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR NO CONCURSO PÚBLICO

Na entrevista realizada com os integrantes da Equipe Multiprofissional, verificou-se que o fluxo de trabalho é realizado da seguinte maneira:

- 1) A Equipe Multidisciplinar agenda reunião de análise das inscrições após o término das inscrições para as vagas reservadas às PcD no concurso público;
- 2) No dia programado, após convocação formal, os integrantes da Equipe Multiprofissional analisam a documentação apresentada, a fim de verificar se o candidato atende ao exigido no edital, a saber:

4.12 Inscrição para Candidatos com Deficiência

4.12.1 Serão consideradas pessoas com deficiência os candidatos que se enquadrarem na definição do artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (Decreto Legislativo n. 186, de 9 de junho de 2008 e Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009), c/c os artigos 3º e 4º do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 e, em campo próprio do Formulário de Inscrição, declararem a opção por concorrer à vaga reservada.

4.12.2 Após realizar a sua inscrição, o candidato com deficiência deverá [...] entregar [...] atestado ou relatório médico detalhado, em via original, emitido há no máximo 60 (sessenta) dias da data de início das inscrições, que indique a espécie, o grau ou nível da deficiência, com expressa referência à Classificação Internacional de Doenças (CID), onde deverá constar a provável causa da sua origem, bem como seu enquadramento segundo as disposições constantes nos artigos 3º e 4º do Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. [...]. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2014, p. 7-8).

1.5 O concurso será constituído de provas escritas, de tribuna, oral e de títulos, e destina-se a selecionar candidatos para provimento de 23 (vinte e três) vagas ao cargo de Promotor de Justiça Substituto, no âmbito do Ministério Público do Estado de Santa Catarina, e de outras cuja vacância se der durante o prazo de validade do certame, garantindo-se 5% (cinco por cento) do total de vagas ofertadas aos candidatos com deficiência, nos termos da Lei estadual n. 17.292, de 19 de outubro de 2017, observado o disposto no art. 3º do Decreto estadual n. 2.874, de 15 de dezembro de 2009, e 20% (vinte por cento) do total das vagas ofertadas aos candidatos negros, nos termos da Resolução CNMP n. 170/2017.

1.5.1 Das 23 (vinte e três) vagas disponíveis, 01 (uma) será reservada preferencialmente aos candidatos com deficiência e 04 (quatro) serão reservadas preferencialmente aos candidatos negros, sendo os quantitativos adequados na hipótese de novas vacâncias durante a realização do certame ou no prazo de vigência do concurso, de acordo com os critérios deste item. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2019, p. 2-3).

A análise, conforme descrito no edital, consiste em verificar:

4.12.3 A condição de pessoa com deficiência será examinada pela Equipe Multiprofissional prevista no artigo 41 da Lei Estadual n. 12.870/2004, que, de posse do atestado ou relatório médico fornecido pelo candidato, emitirá parecer acerca do atendimento das con-

dições presentes no artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (Decreto Legislativo n. 186, de 9 de junho de 2008 e Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009), c.c. os arts. 3º e 4º do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, bem como da legalidade, viabilidade e razoabilidade do pedido, de condição diferenciada para realização da prova. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2014, p. 8).

3.6 As pessoas com deficiência (PcD) que declararem tal condição no momento da inscrição provisória, cuja deficiência não seja incompatível com as atribuições atinentes ao cargo, terão reservadas 5% (cinco por cento) do total das vagas, já especificadas no item 1.5 deste Edital, observando-se o seguinte:

[...]

b) o candidato que, no ato da inscrição provisória, tenha declarado ser pessoa com deficiência, será avaliado por Equipe Multiprofissional constituída pelo Ministério Público do Estado de Santa Catarina, na forma prevista no artigo 78 da Lei estadual n. 17.292/2017, que verificará, com base no Laudo Médico, se sua deficiência consta entre aquelas previstas no artigo 5º daquela Lei e se é compatível com o exercício funcional das atribuições de membro do Ministério Público; (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2019, p. 8).

3) Caso seja necessário, a Equipe Multidisciplinar poderá solicitar o cumprimento de diligências pelo candidato, seja a apresentação de documentação complementar ou o comparecimento para análise presencial, vejamos:

3.6 [...]

c) a Equipe Multiprofissional poderá convocar, por mensagem eletrônica ou contato telefônico pessoal, o candidato que tenha alegado ser portador de deficiência para entrevista e exame médico, o qual deverá comparecer à sede do Ministério Público do Estado de Santa Catarina (Rua Bocaiúva, n. 1792, Edifício Ministério Público de Santa Catarina, Centro, Florianópolis/SC), ou no local que lhe for informado, em até 48 (quarenta e oito) horas da convocação. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2019, p. 8-9).

4) Terminada a análise, a Equipe Multidisciplinar emite parecer à Comissão de Concurso, informando acerca das inscrições que atenderam os critérios, bem como das condições diferenciadas para realização da prova.

4.2 DO TRABALHO REALIZADO PELA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR NO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA PROMOÇÃO DA ADAPTAÇÃO DOS FATORES BIOPSISSOCIAIS DO TRABALHO

Após a aprovação, a convocação e a nomeação do candidato, ocorre a análise pela Junta Médica Oficial, externa ao MPSC e vinculada ao Governo do Estado. Conforme Santa Catarina (2010), o Decreto n. 3.338/2010: "O ingresso de candidato que apresenta necessidades especiais é regulado por lei específica

[...], entretanto, devendo-se seguir a rotina do exame pericial para admissão, nos aspectos não relacionados às suas limitações”.

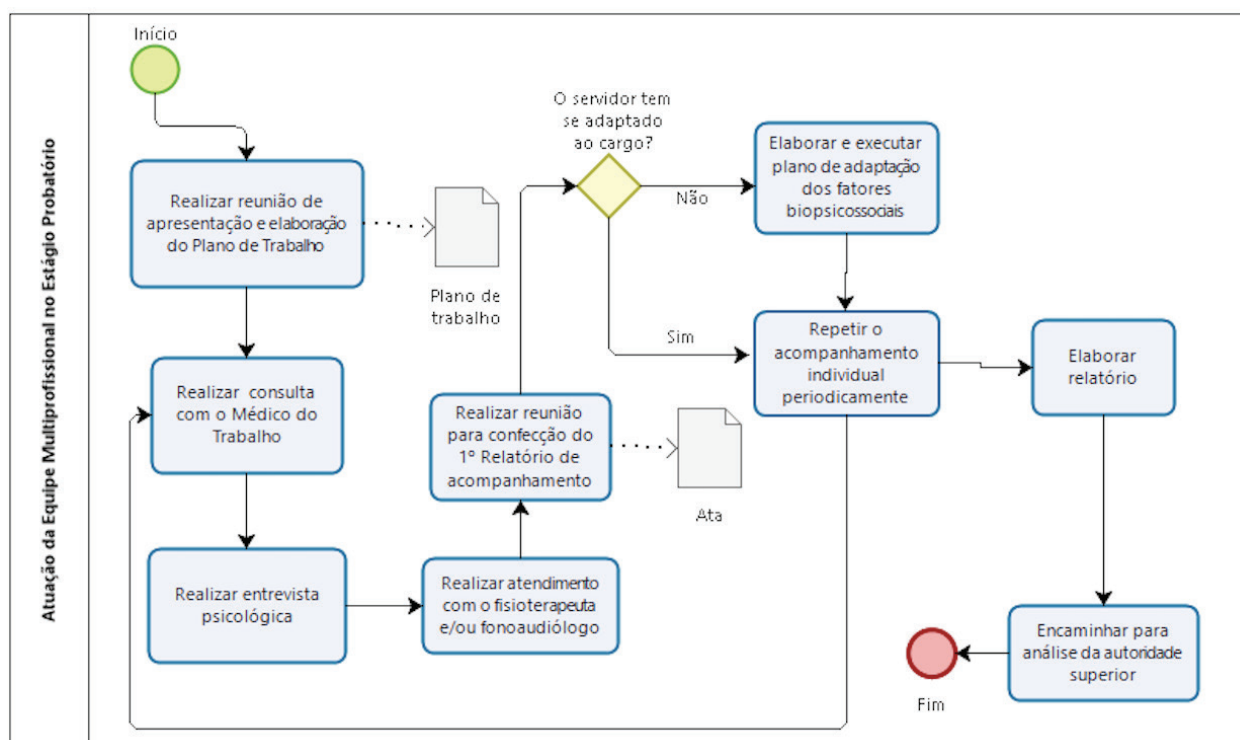
Os peritos avaliam a capacidade laborativa para a vaga do candidato, exarando parecer de apto ou inapto para a função.

Após o exame de aptidão por parte da perícia médica, ocorre a posse do candidato no cargo público para o qual foi aprovado. Subsequentemente esta etapa, inicia-se o estágio probatório, cuja duração é de três anos para servidores efetivos, ou o vitaliciamente, este para Membros da Carreira do Ministério Público, período que poderá ser prorrogado no caso de determinados afastamentos.

O Decreto n. 3.298/1999, parcialmente revogado pelo Decreto n. 9.508/2018, dispunha sobre a necessidade de acompanhamento dos trabalhadores oriundos de vagas reservadas durante o estágio probatório. Todavia, a revogação não trouxe esta necessidade explícita. O MPSC permanece, durante e após o estágio probatório, a verificar, dentre algumas questões, a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas pelas PcD.

A seguir, a Figura 1 demonstra como ocorre o acompanhamento da Equipe Multiprofissional durante o estágio probatório:

Figura 1: Atuação da Equipe Multiprofissional após o ingresso da PcD.



Fonte: Elaborado pela autora, a partir das entrevistas realizadas.

Os entrevistados relataram que, primeiramente, é realizada a reunião de apresentação dos trabalhos com a presença de todos os integrantes da Equipe Multiprofissional, além do servidor e da chefia imediata. Nesta reunião é explicada a dinâmica dos trabalhos, os objetivos e a periodicidade do acompanhamento que, em geral, ocorre a cada três, quatro ou seis meses, salvo se houver algum quesito que necessite de acompanhamento com um intervalo menor. Tal reunião possibilita a definição das expectativas para o trabalho a ser realizado e a acolhida do servidor/membro junto à equipe, para que este possa tê-la como referência para sua inserção no espaço ocupacional, criando assim, um canal de comunicação entre ambos.

Ainda na mesma reunião é construído o plano de trabalho, composto pela realização de consultas individuais com os profissionais. O objetivo de realizar tais atendimentos em separado é aprofundar o acompanhamento e evitar qualquer constrangimento, haja vista que na percepção de todos os entrevistados o fato de responder a uma pergunta na presença de seis pessoas não conferia profundidade ao atendimento e poderia causar, em tese, algum tipo de constrangimento. A consulta em separado possibilita a criação de um vínculo entre o profissional e o servidor, com o viés de auxiliá-lo a superar as dificuldades do ambiente de trabalho e garantir a manutenção do sigilo que envolve as relações dos profissionais da saúde com os seus pacientes.

No plano de trabalho fica definido quais os profissionais que irão acompanhar frequentemente a pessoa, sempre com a presença do médico e do psicólogo. A participação individual do fisioterapeuta e/ou do fonoaudiólogo é definida a partir do código de Classificação Internacional de Doenças (CID) apresentado no momento da inscrição no concurso público.

Os atendimentos individuais são realizados pelos profissionais, que podem promover a melhoria dos fatores biopsicossociais caso os recursos estejam ao seu imediato alcance. Cita-se como exemplos: as orientações da fisioterapia, relacionadas às pausas durante a jornada de trabalho; e o atendimento psicológico, que pode consistir na realização de orientação ao próprio servidor, chefia imediata e colegas. Ou ainda, o apontamento sugerindo providências de aquisições ou adaptações no local de trabalho ao Secretário-Geral do Ministério Público, que é também o Presidente da Comissão de Acessibilidade² do órgão.

² Criada pela Portaria n. 2.907/2012/PGJ para realizar o levantamento das condições de acessibilidade das edificações e serviços do Ministério Público de Santa Catarina.

A Comissão de Acessibilidade do MPSC, quando constituída, em cumprimento à Resolução nº 81, de 31 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a criação da Comissão Temporária de Acessibilidade, adequação das edificações e serviços do Ministério Público da União e dos Estados às normas de acessibilidade e dá outras providências, realizou o diagnóstico de acessibilidade da estrutura do MPSC e elaborou um plano de ação para eliminação das barreiras arquitetônicas, priorização no atendimento e acesso à informação e comunicação em todas os prédios próprios, alugados e aqueles utilizados de forma cooperativa, como, por exemplo, os fóruns.

Se for necessária, por exemplo, a aquisição de equipamento que não exista em estoque, a equipe oficia à autoridade superior para providências e monitora o atendimento da solicitação, além de realizar o treinamento de uso, se necessário, visando garantir a acessibilidade.

A cada três ou quatro meses, parte da Equipe Multiprofissional, incluindo os profissionais da área das deficiências, reúne-se para discutir os aspectos mais relevantes da adaptação do servidor, produzindo o Relatório de Acompanhamento. Caso a adaptação não esteja ocorrendo dentro do planejado, a equipe convoca todos os integrantes, inclusive os servidores ocupantes da carreira, para verificar aspectos necessários à promoção da adaptação dos fatores biopsicossociais, além daqueles já identificados nas consultas individuais, visto que, segundo Gugel (2016, p. 186): “Ninguém conhece melhor sobre as tarefas intrínsecas de cada função senão os próprios servidores ou empregados públicos já ocupantes da carreira”.

Por fim, após a realização dos acompanhamentos durante o período de estágio probatório, a Equipe Multiprofissional emitirá relatórios que serão submetidos à análise da autoridade superior.

Questionados sobre possíveis pontos de destaque e a desenvolver nos trabalhos realizados, os entrevistados elencaram:

- Pontos de destaque: em razão da maior parte dos integrantes da Equipe Multiprofissional estar vinculada à área de gestão de pessoas, algumas questões que fogem da atribuição da equipe podem ser encaminhadas com maior facilidade. Cita-se como dificuldade, por exemplo: o relacionamento interpessoal, que pode ser acompanhado pelo setor de desenvolvimento de pessoas; e a continuidade do acompanhamento do servidor após o término do estágio probatório,

por intermédio do Projeto de Saúde Ocupacional (PSO), gerenciado pelo departamento de saúde do órgão, que visa a prevenção e a promoção de saúde;

- Pontos a desenvolver: maior envolvimento da chefia imediata, o que poderia ser viabilizado com a integração de uma Assistente Social na equipe, a fim de verificar, com profundidade, alguma questão que pudesse ser ponto de desenvolvimento; e deixar ainda mais claro para o servidor que a principal função da equipe é ajudá-lo, ao invés de fiscalizá-lo.

5 CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo verificar como é realizado o acompanhamento das PcD, no concurso público e após o ingresso da PcD no órgão pela Equipe Multidisciplinar do MPSC.

O levantamento bibliográfico permitiu concluir que a promoção da adaptação dos fatores biopsicossociais depende muito da relação entre o servidor e a Equipe Multidisciplinar. A PcD deve informar suas dificuldades, ao passo que a Equipe Multidisciplinar deve saber identificá-las e ter conhecimentos para buscar superação dos fatores que impossibilitam a adaptação.

Em relação a isso, o método utilizado pelo MPSC de realizar acompanhamentos individuais juntamente com os encontros de grupo possibilita que o candidato sinta maior liberdade para expor suas dificuldades, reduzindo o receio por estar sendo avaliado. A relação existente entre o profissional de saúde e o paciente é pautada, sobretudo, no sigilo e ética profissional, o que fica mais visível em um atendimento no consultório, ao invés de uma sala com muitas pessoas.

Por outro lado, verifica-se como necessária a seleção de pessoal técnico qualificado para integrar a Equipe Multiprofissional, visto que a adaptação muito depende dos conhecimentos desta, além de treinamento para todos os integrantes, para que possam, cada vez mais, encontrar meios para superar as barreiras físicas, psicológicas e sociais existentes no espaço laboral.

Sugere-se, como oportunidade ao MPSC, a realização ações de gestão de pessoas voltadas à integração das pessoas com deficiência na cultura organizacional. Embora a legislação tenha evoluído em 2018, ainda existem mais possibilidades de atuação.

Para que a real inclusão das PcD ocorra, é necessário que seja adotada pelos órgãos uma postura voltada à humanização do ambiente de trabalho por

meio da criação de um ambiente propício para que ela possa ocorrer, pois, de nada adianta um discurso aberto se a postura organizacional permanece conservadora e fechada.

Ampliar o escopo do acompanhamento das PcD pelo Decreto 9.508/2018 é um grande avanço da legislação vigente. A prática adotada pelo MPSC, de realizar um Projeto de Saúde Ocupacional, embora não fosse obrigatória, demonstra a preocupação do órgão com as pessoas que nele estão inseridas. Trabalhar a saúde ocupacional é uma necessidade de todos, em especial das PcD. O órgão deve presar, sobretudo, para que não haja agravos no quadro de saúde do servidor, seja pelo processo natural decorrente de seu envelhecimento ou ainda por mudanças dos processos de trabalho e o meio para que isso ocorra é a realização de um acompanhamento permanente.

Diante de todo o exposto, percebeu-se que as práticas realizadas pelo MPSC no acompanhamento da PcD demonstraram que a Instituição cumpre o exigido nos dispositivos legais.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Mariana Moron Saes; SCHUMACHER, Aluisio Almeida. Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 2, p.375-392, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200010&lng=en&tlng=en . Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília: Senado Federal, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm . Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a In-

tegração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Lei n. 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. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução n. 81, de 31 de janeiro de 2012.** Dispõe sobre a criação da Comissão Temporária de Acessibilidade, adequação das edificações e serviços do Ministério Público da União

e dos Estados às normas de acessibilidade e dá outras providências. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2012. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolucao-0811.pdf>. Acesso em: 21 maio 2020.

DE MARCO, Mario Alfredo. Do modelo biomédico ao modelo biopsicosocial: um projeto de educação permanente. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 1, p. 60-72, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022006000100010&lng=en&tlng=en#?. Acesso em: 19 maio 2020.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio. Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**. 3 ed. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2016. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/PESSOAS-COM-DEFICI%C3%80NCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-P%C3%90BLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>. Acesso em: 19 maio 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA (MPSC). **Edital de Concurso Público n. 12/2014**. Florianópolis: 2014. Disponível em: <http://concurso.mpsc.fepese.org.br/?go=edital&mn=1151b3eab3b069d5112ccae1943307c4&edital=12>. Acesso em: 19 maio 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA (MPSC). **Edital de Concurso Público n. 1/2019/PGJ**. Florianópolis: 2019. Disponível em: <https://documentos.mpsc.mp.br/portal/manager/resourcesDB.aspx?path=4365>. Acesso em: 19 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A inclusão e os direitos das pessoas com deficiência no Brasil**: uma agenda de desenvolvimento pós-2015. Brasília, 2013. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/>

uploads/2015/07/UN_Position_Paper-People_with_Disabilities.pdf. Acesso em: 19 maio 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarry. et al. **Pesquisa social: método e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTA CATARINA (Estado). **Decreto n. 3.338, de 23 de junho de 2010**. Aprova o Manual de Normas Técnicas Médico-Periciais - Segunda Edição. Florianópolis, 2010. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2010/003338-005-0-2010-003.htm>. Acesso em: 19 maio 2020.

SANTA CATARINA (Estado). **Lei n. 12.870, de 12 de janeiro de 2004**. Dispõe sobre a Política Estadual para Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais. Florianópolis, Assembleia Legislativa, 2004. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/legislacaoestadual/2004/012870-011-0-2004-001.htm>. Acesso em: 19 maio 2020.