



Rio de Janeiro, 22 de novembro de 2022.

Relatório 1º Censo Defensoria + inclusiva

1 – Apresentação

O presente relatório está inserido no contexto da campanha “Defensoria + Inclusiva”, cujo objetivo é chamar a atenção para a necessidade de se refletir sobre a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito interno da Defensoria Pública do Rio de Janeiro (DPRJ); o combate a falas, posturas e atitudes capacitistas; bem como dar visibilidade para os potenciais das pessoas com deficiência e as barreiras que elas enfrentam no cotidiano de seu trabalho.

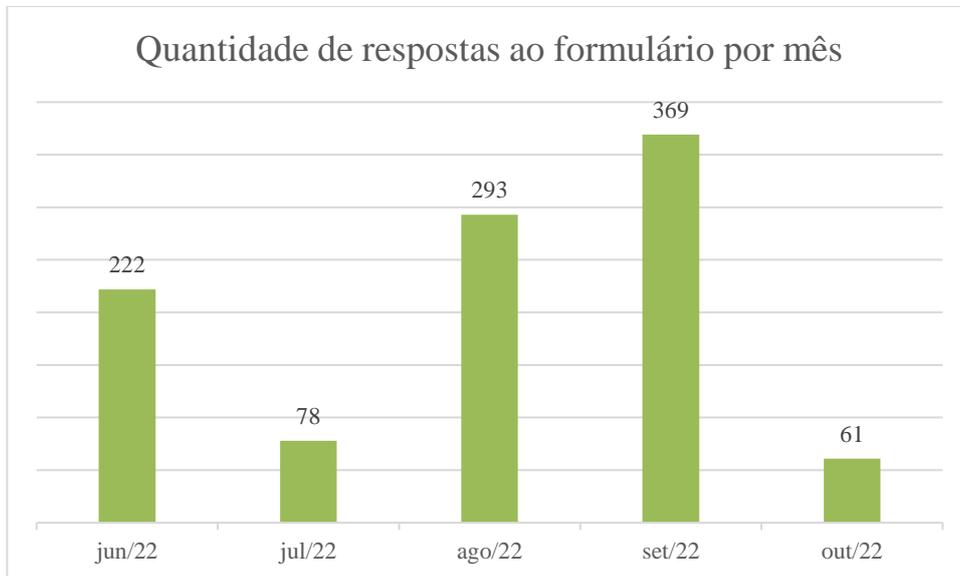
A campanha, lançada em fevereiro de 2022, é oriunda das atividades do Grupo de Trabalho para Elaboração e Acompanhamento de Política Institucional de Ações Afirmativas no âmbito da Defensoria Pública, responsável pelo projeto do censo, ao constatar que a instituição não possui dados precisos sobre quem são as pessoas com deficiência que fazem parte da instituição, nem daqueles que são pais, mães ou responsáveis por pessoas com deficiência.

As perguntas foram elaboradas no âmbito do GT mencionado, tendo sido apresentadas a Diretoria de Estudos e Pesquisas de Acesso à Justiça (DEPAJ) pela Coordenação do Núcleo de Atendimento da Pessoa com Deficiência (CONUPED) e transferidas para o formato digital.

O formulário eletrônico foi disponibilizado a defensoras e defensores públicos, servidoras e servidores, residentes, estagiárias e estagiários, bem como terceirizados, com link inserido no acesso restrito da página da DPRJ e divulgado nos canais institucionais de comunicação.

As respostas foram recebidas entre 1º de junho e 20 de outubro de 2022, no total de 1.023 respondentes, conforme indica o gráfico da figura 1.

1.1 - Figura 1:



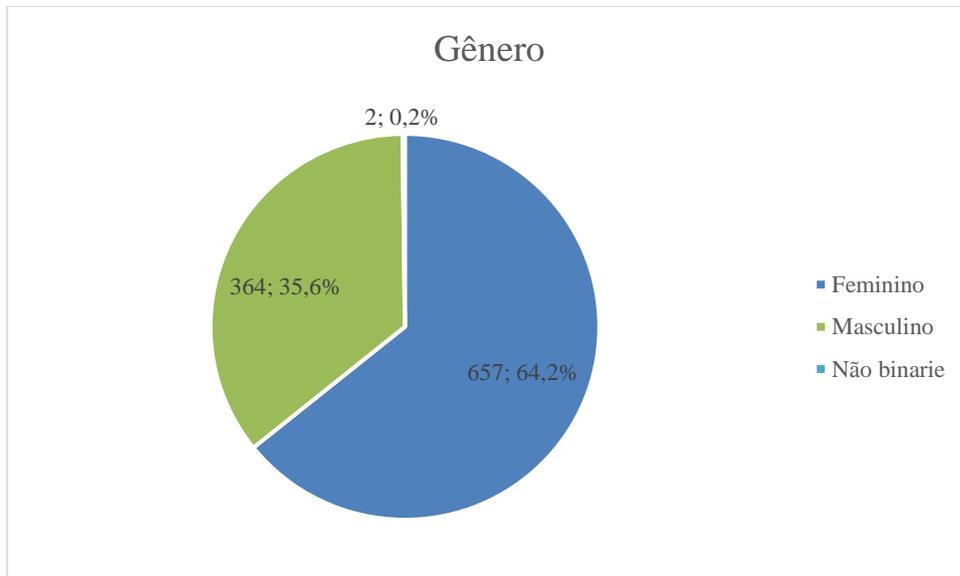
2 – Análise dos dados

A apresentação dos dados resultantes das respostas foi dividida em três partes: a primeira é geral, relacionada a todos os respondentes (1.023); a segunda sobre as respostas das pessoas que indicaram ter deficiência (45); e a terceira relacionada a quem identificou ser parente de pessoa com deficiência (249).

2.1 – Respostas gerais:

A maioria das pessoas indicou o gênero feminino (figura 2). Quanto à raça/cor/etnia, a maioria é branca (52%). As pessoas negras (pretas e pardas) correspondem a 46,6% do total (figura 4).

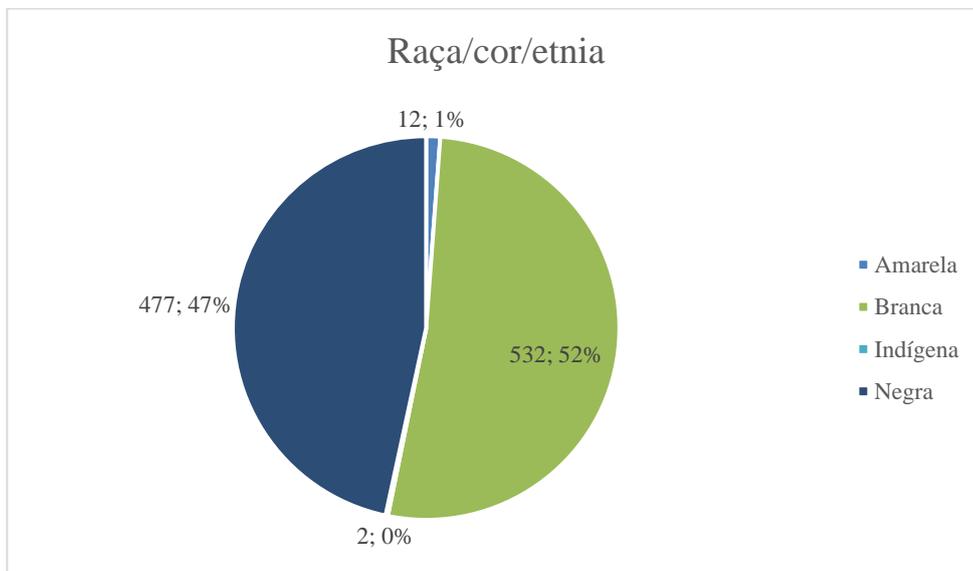
2.1.1 - Figura 2:



2.1.2 - Figura 3:

Raça/cor/etnia	Quant.	%
Amarela	12	1,2
Branca	532	52
Indígena	2	0,2
Parda	301	29,4
Preta	176	17,2
Total	1.023	100

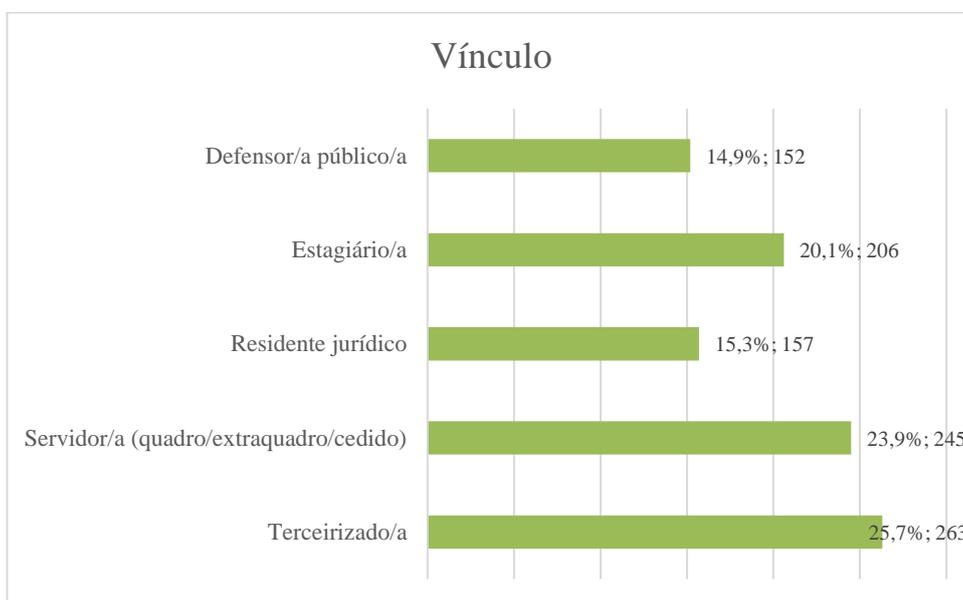
2.1.3 – Figura 4:





Quanto ao vínculo com a DPRJ, terceirizados/as, servidores/as e estagiários/as são os que registraram mais respostas. A figura 6 indica a quantidade de respondentes por vínculo em relação ao total, considerando os dados disponíveis no Verde em Dados em consulta realizada no dia 13 de setembro de 2022 e a figura 7 indicam a quantidade de membros da instituição com indicação de pessoa com deficiência no cadastro funcional.

2.1.4 – Figura 5:



2.1.5 – Figura 6:

Vínculo	Total	Respondido	% em relação ao total
Defensor/a público/a	767	152	19,8
Estagiário/a	2.134	206	9,7
Residente jurídico	574	157	27,4
Servidor/a	1.085	245	22,6
Terceirizado/a	648	263	40,6

2.1.6 – Figura 7:

Vínculo	Total
Defensor/a público/a	3
Estagiário/a	12
Residente jurídico	4
Servidor/a	16
Terceirizado/a	3
Total	38



DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

DIRETORIA DE ESTUDOS E PESQUISAS DE ACESSO À JUSTIÇA

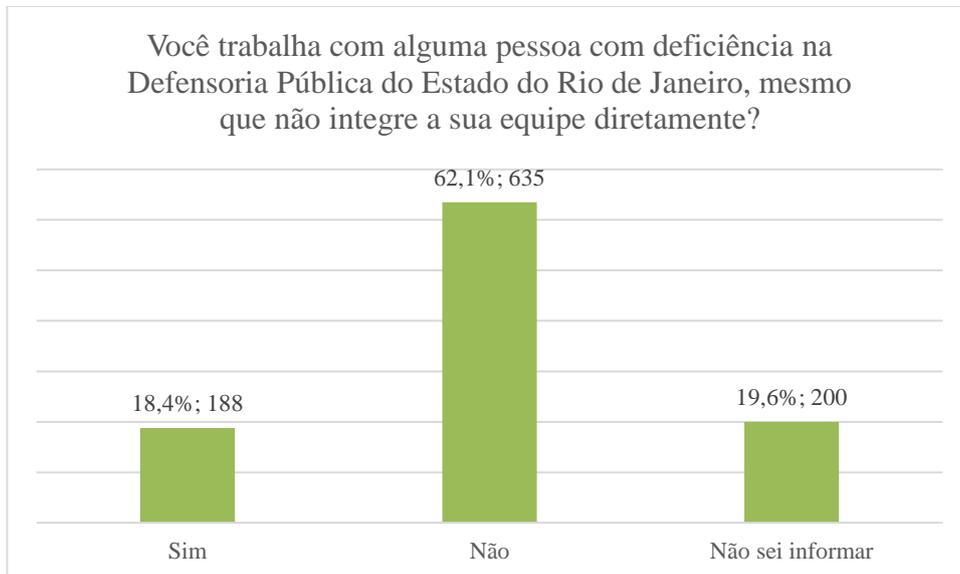
A tabela a seguir indica que dentre os/as defensores/as é maior a quantidade de pessoas brancas (82,9%), seguido de servidores/as, estagiários/as e residentes (55,1%, 52,4% e 52,2%, respectivamente). Apenas com relação aos/as terceirizados/as a maioria indicou ser negra (66,2%).

2.1.7 – Figura 8:

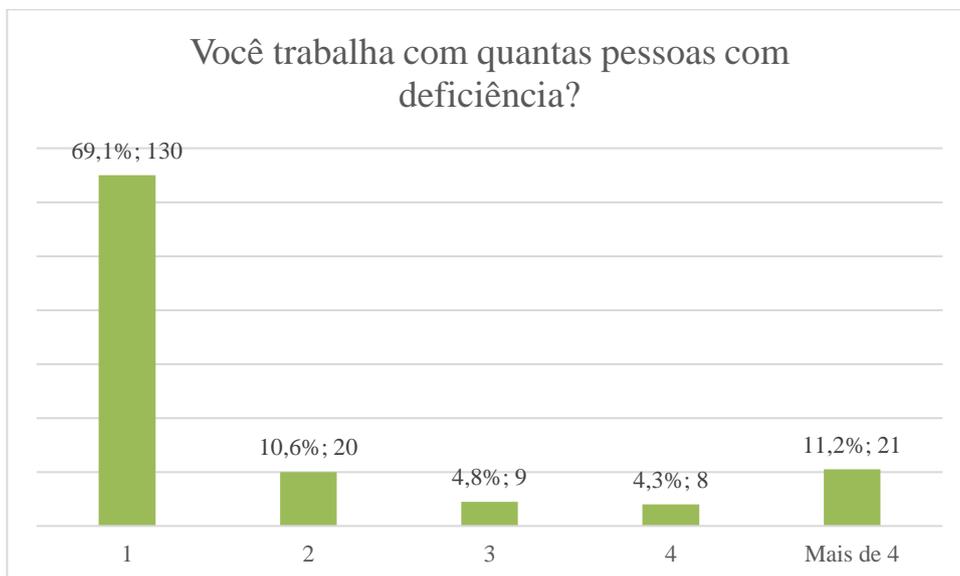
Vínculo	Raça/cor/etnia	Quant.	%
Defensor/a público/a	Amarela	1	0,7
	Branca	126	82,9
	Negra	27	16,4
Estagiário/a	Amarela	3	1,5
	Branca	108	52,4
	Negra	95	46,1
Residente jurídico	Amarela	1	0,6
	Branca	82	52,2
	Negra	74	47,1
Servidor/a	Amarela	1	0,4
	Branca	135	55,1
	Negra	109	44,5
Terceirizado/a	Amarela	6	2,3
	Branca	81	30,8
	Indígena	2	0,8
	Negra	174	66,2

Na sequência, serão apresentadas as respostas sobre o tema da pessoa com deficiência e sua percepção sobre a inclusão na DPRJ. Considerando apenas os casos com informação, 77,2% disseram que não trabalham com alguma pessoa com deficiência.

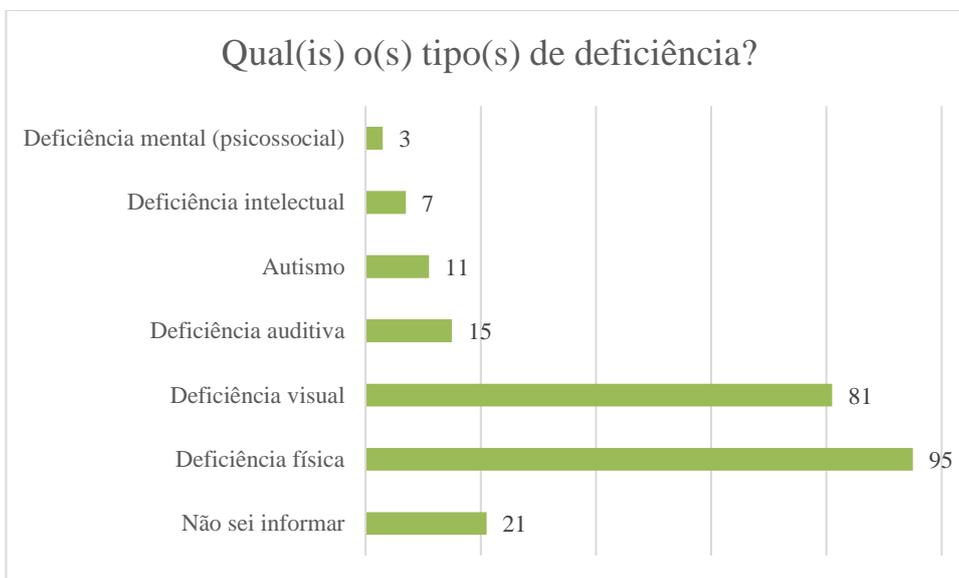
2.1.8 – Figura 9:



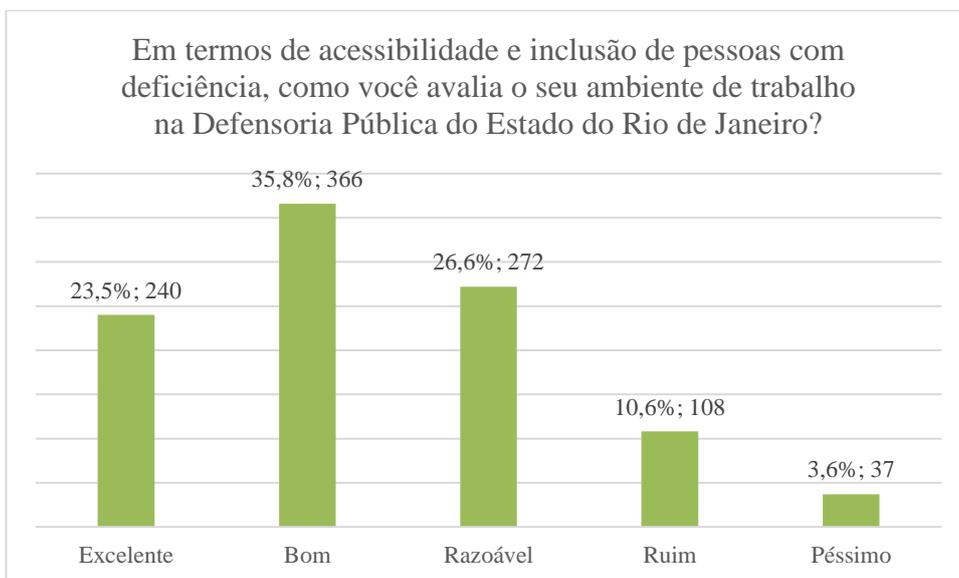
2.1.9 – Figura 10:



2.1.10 – Figura 11:



2.1.11 – Figura 12:



Sobre a pergunta seguinte à anterior (“O que poderia ser melhorado?”), 468 responderam e, a partir da leitura dessas respostas, foi feita uma tentativa de agrupar as que traziam questões semelhantes, cujo temas foram indicados na figura 13, lembrando que a quantificação das respostas se deu a partir da interpretação de respostas extensas, apenas com o intuito de ilustrar o seu conteúdo, sem nenhuma pretensão de traduzir em números o que foi respondido de forma subjetiva.



Importante dizer, ainda, que o total de respostas indicadas não somam 468 porque uma resposta pode trazer diversos assuntos e, portanto, a tabela é meramente ilustrativa, mas não pode servir como referência do ponto de vista estatístico.

Do total de 468 respostas, 96 disseram que não sabia informar ou que nada ou tudo precisava melhorar ou, ainda, questões não relacionadas ao que foi perguntado (acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência).

Com relação às 372 respostas restantes, a maioria indicou questões estruturais relacionadas à acessibilidade, especificando situações como espaços estreitos para a passagem de cadeiras de rodas, escadas e outros obstáculos que impedem a locomoção; ausência de cadeiras de rodas em alguns locais de atendimento; falta de banheiros adaptados; necessidade de sinalização no chão (piso tátil) e de rampas de acesso; manutenção de elevadores para que estejam sempre funcionando; bebedouros acessíveis; interruptores e impressoras em altura mais baixa; ambientes tranquilos para pessoas com autismo e crianças atípicas; ausência de vagas de estacionamento nos prédios; ausência de sinalização em braile.

Além disso, 28 pessoas trouxeram a necessidade de treinamento/capacitação da equipe para atender pessoas com deficiência e 35 falaram especificamente sobre o curso de LIBRAS; 20 pessoas mencionaram a falta de acessibilidade dos sistemas, principalmente o Verde, mas também o SEI, especificando, em algumas respostas, a necessidade de torná-lo acessível as pessoas com deficiência visual, sendo que duas mencionaram a importância da identificação de pessoa com deficiência no sistema (seja do membro da instituição, seja do/a assistido/a), duas falaram sobre a prioridade de marcação de atendimento pelo Verde e duas sobre a ausência de tecnologia inclusiva/assistiva; 25 trouxeram questões relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência na instituição, sendo que quatro mencionaram a importância da política de cotas (uma delas para dizer que deveria diminuir o percentual por que 50% é muito), especificando, em alguns casos, o seu alcance para estagiários, extraquadros e terceirizados, e a necessidade de alteração dos critérios de lotação nos órgãos para pessoas com deficiência.

Apareceram, ainda, respostas sobre a necessidade de apoio técnico (7) e, mais especificamente, de intérprete de LIBRAS (18); a regulamentação do trabalho remoto (3); a importância de sensibilização sobre o tema e da realização de uma busca ativa no atendimento de pessoas com deficiência (9).

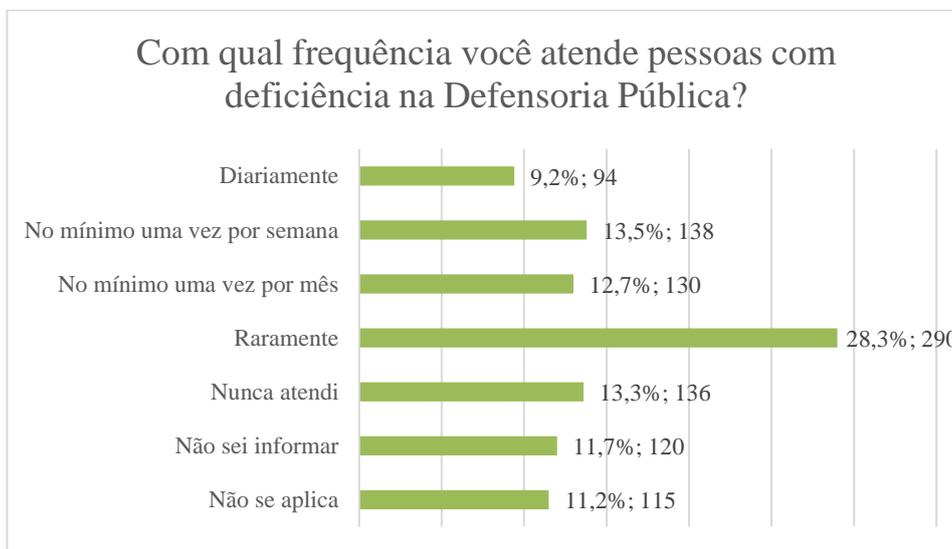


2.1.12 – Figura 13:

O que poderia ser melhorado?	
Questões estruturais e acessibilidade	290
Treinamento/capacitação da equipe	63
Nada	39
Não se aplica	36
Inclusão de PCD na instituição	25
Apoio técnico/intérprete	25
Acessibilidade dos sistemas	20
Não sei informar	16
Outros	12
Tudo	5

Quanto à pergunta “Com qual frequência você atende pessoas com deficiência na Defensoria Pública”, se não forem consideradas as respostas “não sei informar” e “não se aplica”, 36,8% disseram que raramente atendem pessoas com deficiência, seguido de 17,5%, que responderam “no mínimo uma vez por semana”, 17,3% que indicaram nunca atender, 16,5% “no mínimo uma vez por mês” e 11,9% diariamente.

2.1.13 – Figura 14:

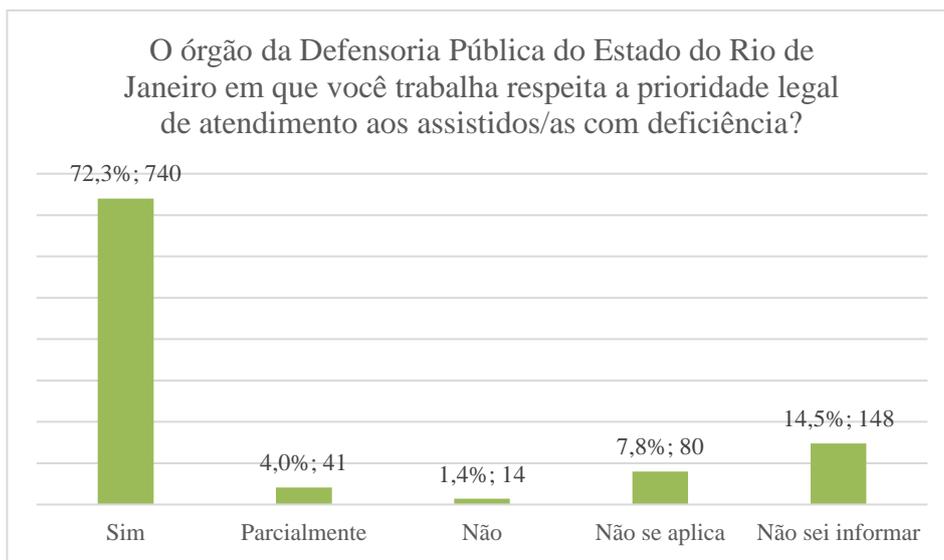


Considerando apenas quem respondeu “sim”, “não” ou “parcialmente”, 93,1% afirmaram que o órgão da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro onde trabalha



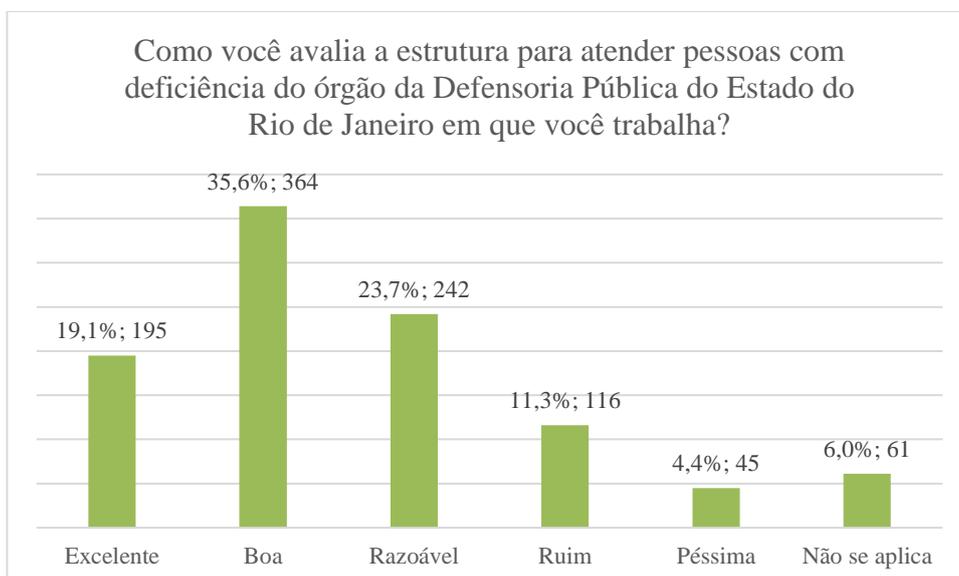
respeita a prioridade legal de atendimento aos assistidos/as com deficiência, seguido de 5,2% que disse respeitar parcialmente.

2.1.14 – Figura 15:



Conforme indica a figura abaixo, a maioria (54,6%), considera a estrutura para atender pessoas com deficiência do órgão excelente ou boa. Se não for considerada a resposta “não se aplica”, essa proporção é de 58,1%.

2.1.15 – Figura 16:





Com relação à pergunta seguinte (“Quais os principais desafios em relação ao atendimento às pessoas com deficiência no órgão em que você trabalha?”), 447 responderam e as respostas foram analisadas e combinadas em oito grupos, conforme indicado abaixo e ilustrado na figura 17 (com as ressalvas já feitas anteriormente sobre a quantificação de respostas subjetivas).

- a) **Acessibilidade:** em geral, trata da indicação, no local de atendimento, de degraus, escadas, cadeiras, portas e corredores estreitos, salas pequenas, balcões de atendimento altos, que dificultam a locomoção e impedem a circulação de pessoas. Além disso, ausência de banheiros adaptados e de rampas de acesso. Algumas pessoas mencionaram a acessibilidade externa, como das ruas que levam até a Defensoria.
- b) **Atendimento de pessoas com deficiência auditiva:** trata de dificuldade de atender pessoas com deficiência auditiva, uma vez que não há intérprete de libras.
- c) **Melhoria de atendimento:** foram agrupadas respostas como “efetividade”, “saber lidar”, “sensibilidade”, “atendimento humanitário”, “atendimento de forma plena”, “condições de atendimento”, “compreensão”, “ter empatia”, “pensar o atendimento de forma inclusiva”, “linguagem inclusiva”, “comunicação”, “escuta”, “conhecimento”, “conscientização”, “identificar as necessidades especiais”, “capacitismo”, “inclusão”, “informação”, mas que também indicaram a necessidade de aumento da equipe para dar conta dessa demanda, fazer a triagem corretamente, e a dificuldade de agendar um atendimento pela central de atendimento ao cidadão, além do barulho excessivo, ou seja um ambiente inadequado de atendimento.
- d) **Treinamento/capacitação:** trata, em geral, da necessidade de treinamento e capacitação da equipe, da qualificação para o atendimento de pessoas com deficiência e da presença de uma equipe multidisciplinar. Uma das respostas mencionou a necessidade de ampliar a diversidade da equipe, integrando pessoas com deficiência.
- e) **Estrutura:** corresponde a respostas que indicam falta de estrutura adequada, por vezes especificando que se trata de estrutura física, porém em alguns casos há menção à falta de tecnologia inclusiva e tecnologia assistiva, em outros a ausência



de campo próprio para identificação da deficiência no sistema verde e a acessibilidade do próprio sistema Verde.

- f) Atendimento de pessoas com deficiência visual: diz respeito à ausência de piso tátil, informações em braile e documentos que possam ser lidos e assinados por essas pessoas, bem como a qualificação da equipe para atendê-las.
- g) Atendimento de pessoas com deficiência mental/psicossocial: menciona a existência de ambientes lotados que prejudicam a tranquilidade dessas pessoas, a dificuldade de interação com elas e a falta de equipe de saúde pública para o atendimento. Uma das respostas mencionou o atendimento a pessoas neurodivergentes e duas especificamente o atendimento de pessoa com autismo.
- h) Prioridade no atendimento: trata da necessidade de identificação imediata das pessoas com deficiência para conceder prioridade de atendimento, rapidez no atendimento e o tempo de espera.

Além disso, 45 pessoas disseram que não tem nenhum desafio, 40 responderam “não sei” ou “não se aplica” e em 15 casos a resposta estava incompreensível.

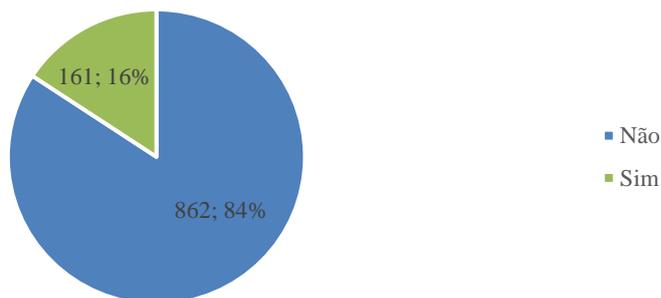
2.1.16 – Figura 17:

Quais os principais desafios em relação ao atendimento às pessoas com deficiência no órgão em que você trabalha?	
Acessibilidade	180
Atendimento de pessoas com deficiência auditiva	71
Não sabe/Não se aplica	55
Melhoria de atendimento	52
Treinamento/capacitação	41
Nenhum	45
Estrutura	32
Atendimento de pessoas com deficiência visual	14
Atendimento de pessoas com deficiência mental/psicossocial	13
Prioridade no atendimento	12

2.1.17 – Figura 18:



Você já participou de eventos, palestras ou cursos promovidos pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro que tratavam de temas relacionados às pessoas com deficiência?

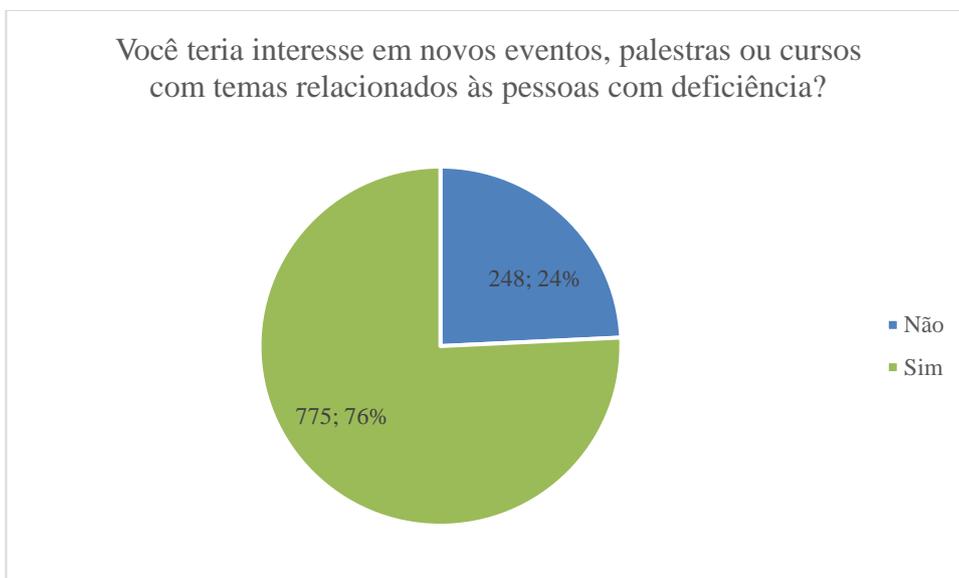


Sobre a pergunta “Se sim, qual(is) eventos, palestras ou cursos?”, 104 pessoas responderam, porém algumas indicaram mais de um evento, palestra ou curso, totalizando 118 indicações, agrupados conforme indica a figura 19.

2.1.18 – Figura 19:

Se sim, qual(is) eventos, palestras ou cursos?	
Curso de formação/ambientação	11
Capacitações feitas pelo NUPED	8
Curso de formação de gestores inclusivos	2
Capacitismo e mulheres com deficiência	6
Encontros e capacitações específicas	3
Curso de libras	16
Encontro de sensibilização sobre a inclusão de pessoas com deficiência/Lançamento da campanha Defensoria + Inclusiva	33
Workshop linguagem inclusiva na Defensoria Pública	4
GT/Palestra sobre acessibilidade	2
Roda de conversa sobre o autismo	12
Não lembro	6
As últimas/Todas	2
Outros	13

2.1.19 – Figura 20:



Sobre a pergunta “Se sim, sobre qual tema específico teria interesse?”, das 420 pessoas que responderam, 82 indicaram o curso de LIBRAS; 60 disseram que teriam interesse em treinamento/capacitação para atender pessoas com deficiência e algumas delas especificaram que gostariam de saber como atender pessoas com alguma deficiência específica, como visual, auditiva, mental, psicossocial, neurodivergentes e transtorno do espectro autista (TEA).

Além disso, 36 pessoas mencionaram que teriam interesse em acessibilidade e algumas também especificaram se tratar de acessibilidade nos casos de deficiência auditiva e visual; 25 mencionaram os direitos das pessoas com deficiência e, em alguns casos, especificaram os direitos das pessoas com TEA; 21 falaram em inclusão e também especificaram as deficiências visual e intelectual em algumas situações.

Ademais, 44 indicaram apenas “autismo ou TEA”, 21 “deficiência auditiva”; 17 “deficiência visual” (sendo que um deles falou em “visão monocular”), seis “deficiência mental”; três “deficiência psicossocial”; e duas “deficiência intelectual”.

Também, 12 indicaram ter interesse em noções gerais sobre as pessoas com deficiência, tais como abordagem, saber lidar, entender o que precisam, formas para ajudar, conceito, etc.; 11 na legislação sobre a pessoa com deficiência; dez responderam “capacitismo”; oito sobre ingresso no mercado de trabalho de pessoas com deficiência; oito indicaram a “inclusão escolar”/“educação inclusiva”; seis mencionaram questões de mobilidade; quatro disseram “cotas”; cinco falaram em “conscientização” e “comunicação”; três em “TDHA”; duas em



“curatela”; duas em “síndrome de Down”; duas em “braile”; duas em “tomada de decisão apoiada”; duas em “avaliação psicossocial”; duas em “prioridade”; três em “linguagem inclusiva”.

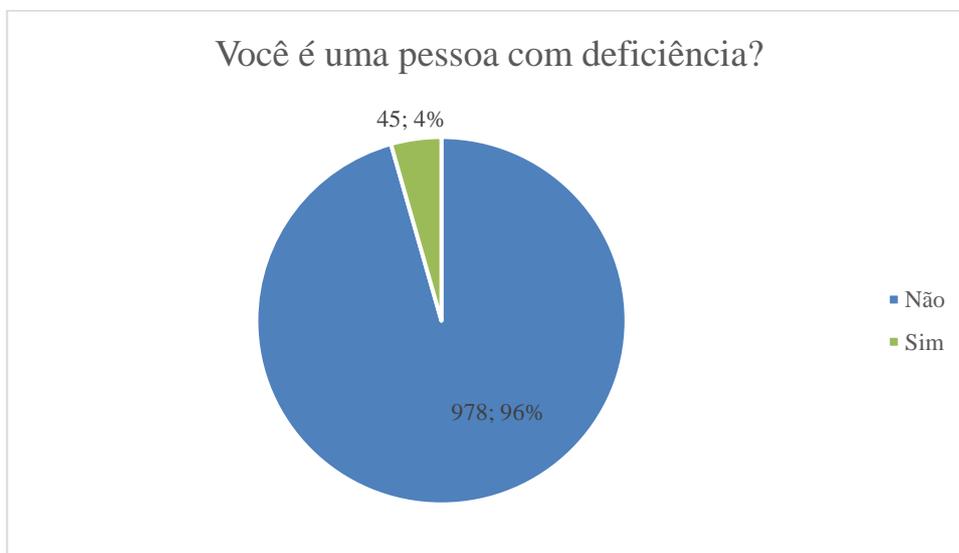
Além de todas essas questões, outras questões pontuais apareceram apenas uma vez, tais como “ações contra planos de saúde e de defesa da educação”, “atuação coletiva”, “atuação do NUPED”, “grupos organizados de representação dos direitos das pessoas com deficiência”, “barreiras sociais”, “autonomia”, “educação em direitos”, “acessibilidade e mobilidade prisional”, “acessibilidade na construção civil”, “abordagem policial às pessoas com deficiência”, “pessoa presa com deficiência”, “Alzheimer”, “pessoas idosas”, “saúde mental”, “proteção no âmbito internacional”, “deficiências silenciosas”, “acesso ao aplicativo da DPRJ”, “dependentes químicos”, “epilepsia”.

Por fim, 34 pessoas responderam “todos” e 17 indicaram temas que não estão relacionados à questão levantada ou disseram não saber.

2.2 –Pessoas com deficiência:

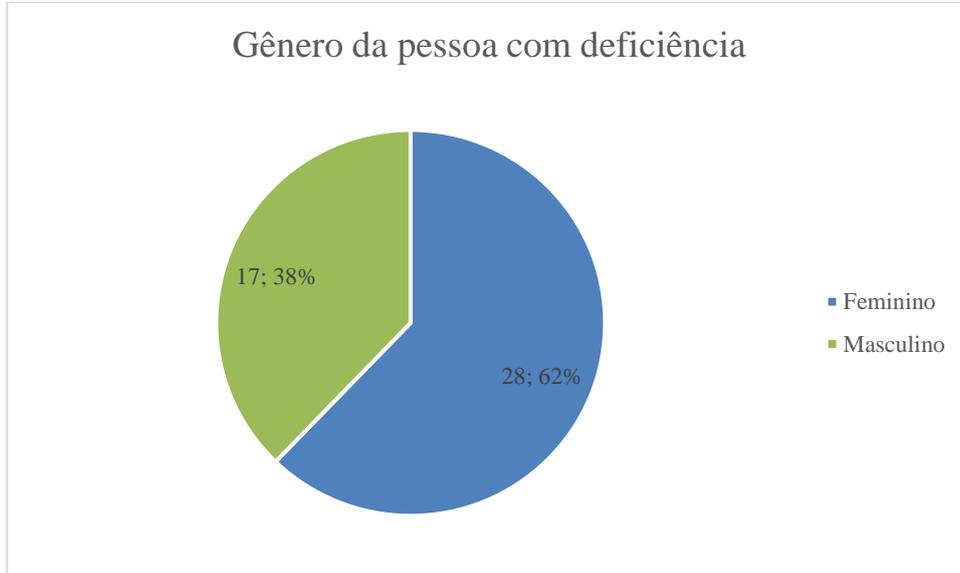
Do total de respostas, 4,4% são pessoas com deficiência (45 de 1023), das quais 62,2% são mulheres, 57,8% brancas (26 de 45) e 33,3% servidores/as (15 de 45), sendo que todos que responderam indicaram ser do quadro. A deficiência apontada com mais frequência foi a física (33,3%), seguida da deficiência auditiva (17,8%) e do autismo (11,1%).

2.2.1 - Figura 21:

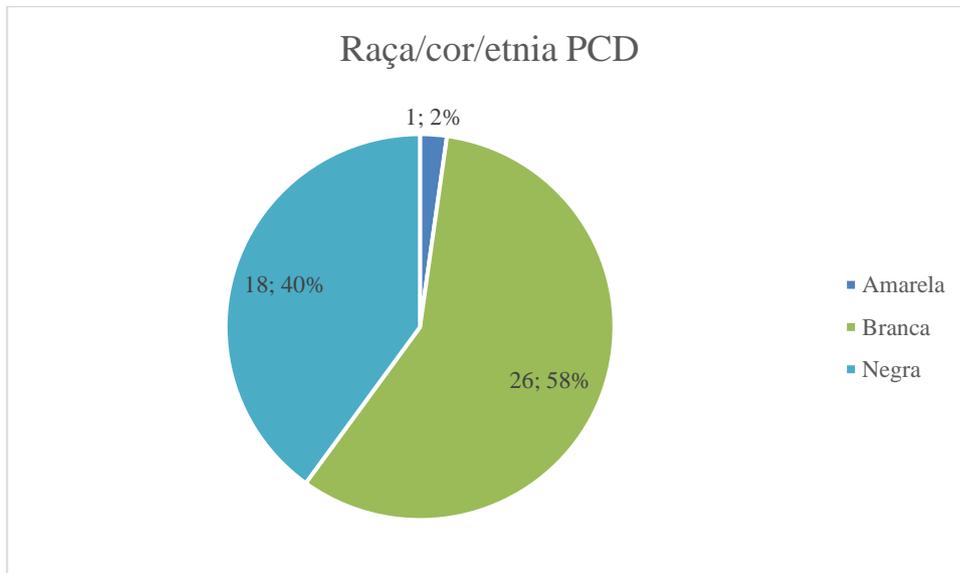




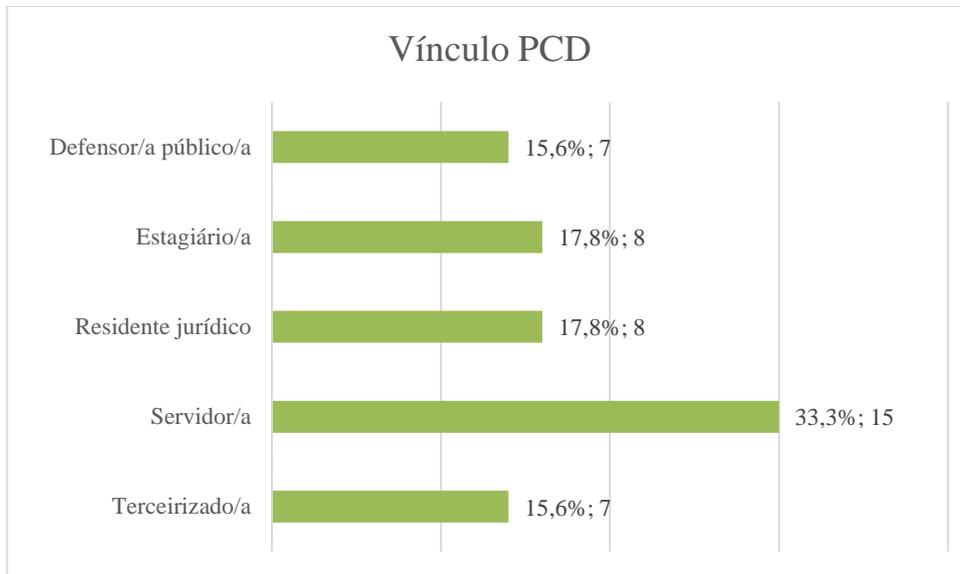
2.2.2 – Figura 22:



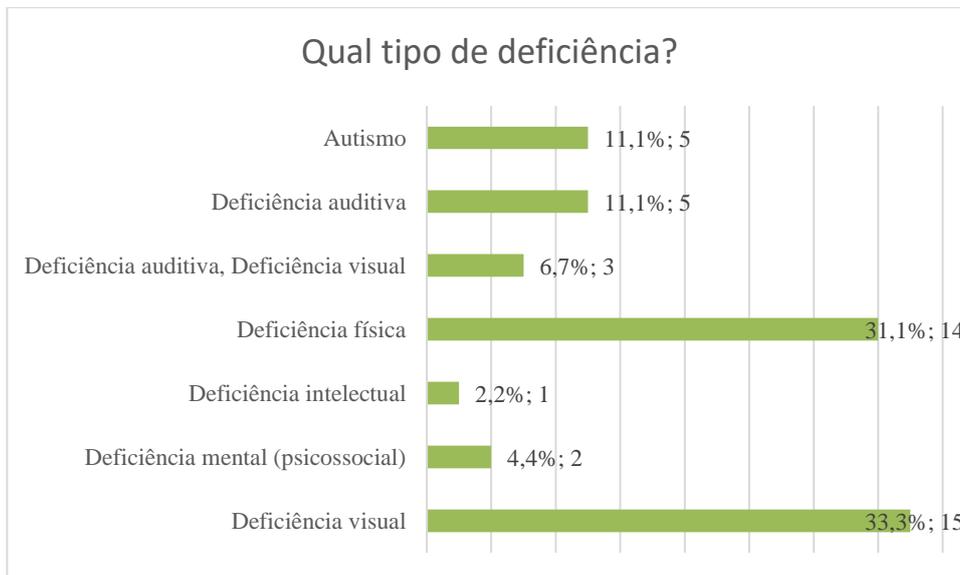
2.2.3 – Figura 23:



2.2.4 – Figura 24:



2.2.5 – Figura 25:



No cadastro funcional, das 38 pessoas identificadas como pessoas com deficiência, em 23 há informação sobre a deficiência, conforme indica a tabela abaixo. A maioria dos casos com informação indicou a deficiência física (39,1%).

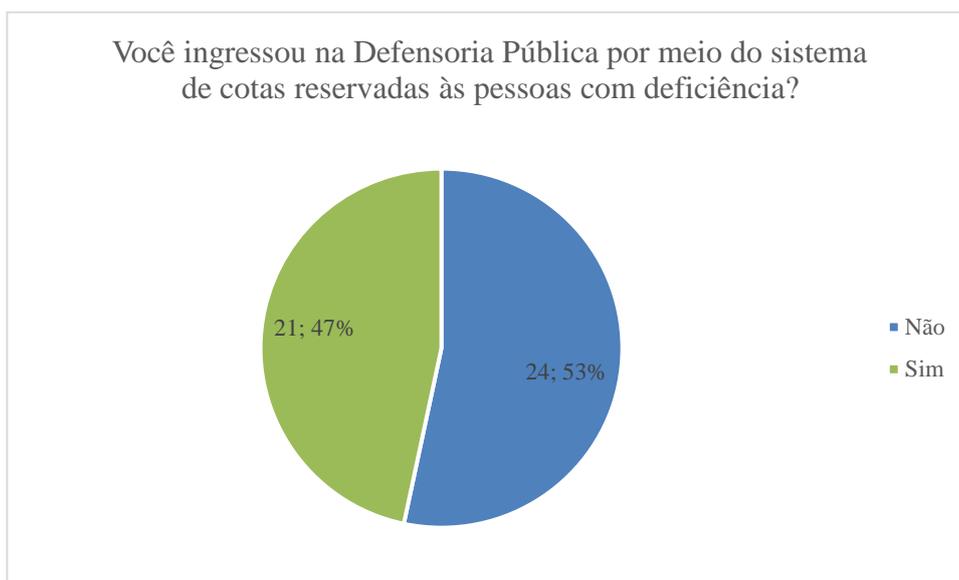
2.2.6 – Figura 26:



Deficiência	Total
Auditiva	5
Autismo	2
Física	9
Múltipla	1
Visual	6
Total	38

Do total de pessoas que disseram não ter ingressado na Defensoria Pública por meio do sistema de cotas reservadas às pessoas com deficiência, 79,2% disseram que já era uma pessoa com deficiência quando ingressou na instituição.

2.2.7 – Figura 27:



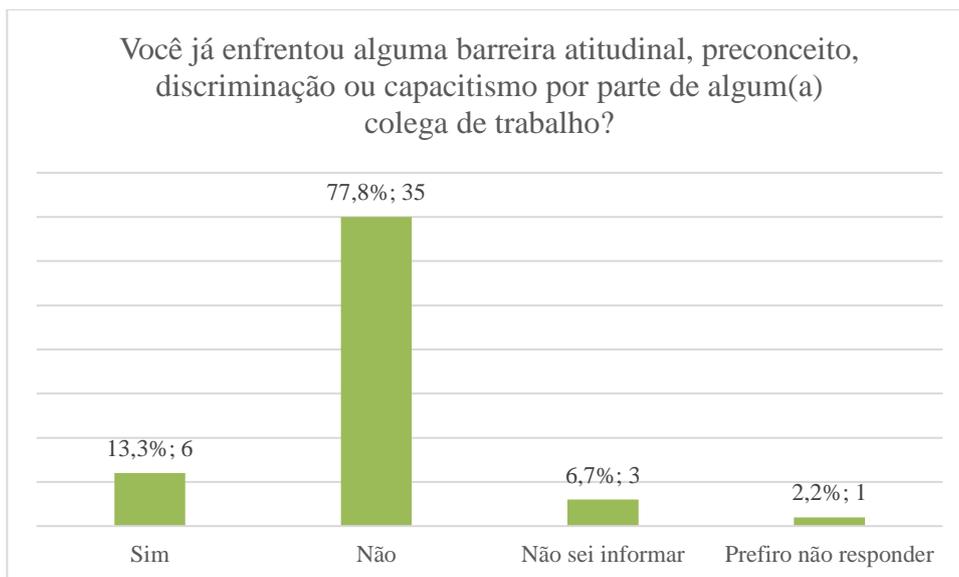
Com relação à pergunta sobre ter enfrentado alguma barreira atitudinal, preconceito, discriminação ou capacitismo por parte de algum/a colega de trabalho, se consideradas apenas as respostas “sim” ou “não”, 85,4% disseram que não.

Quanto à pergunta “Caso se sinta confortável, favor descrever em poucas palavras a situação”, três das seis pessoas que responderam “sim” indicaram as seguintes situações: 1) “diversas barreiras atitudinais, insensibilidade, reluta em reconhecer a importância de preservação dos direitos das PCD (inclusive em relação à necessidade de tratamento diferenciado para atingir igualdade material), capacitismo”; 2) “chefia imediata disse que gostaria de ter uma pessoa com deficiência visível na equipe para aparentar inclusão, pois eu



não aparentava ser deficiente; 3) “infelizmente, precisei requerer através de processo administrativo minha condição e foi uma luta, inclusive com a participação do Grupo de ações afirmativas”.

2.2.8 – Figura 28:



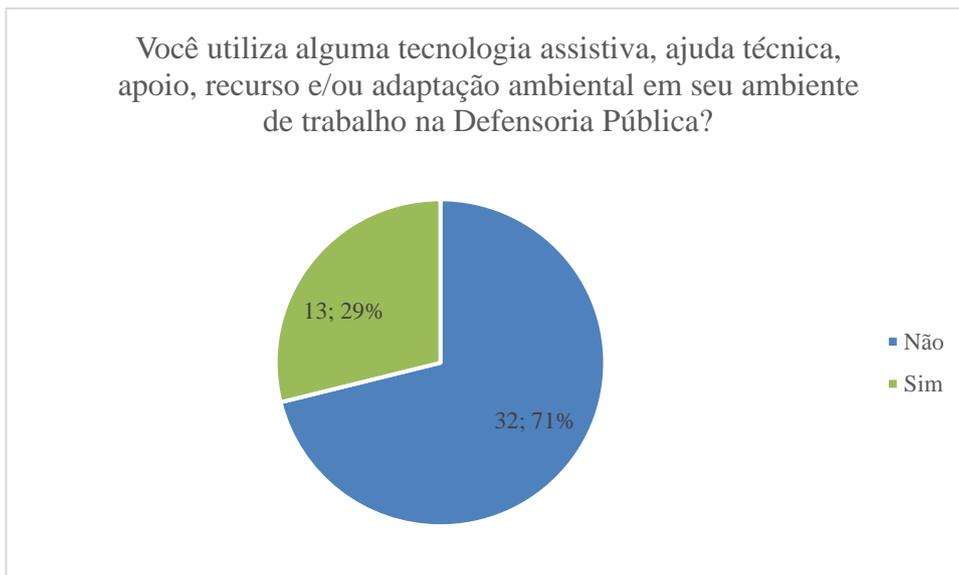
Das 13 pessoas que responderam utilizar alguma tecnologia assistiva, ajuda técnica, apoio, recurso e/ou adaptação ambiental em seu ambiente de trabalho na Defensoria Pública, 11 indicaram qual seria essa tecnologia assistiva, ajuda técnica, apoio, recurso e/ou adaptação ambiental.

As respostas foram: 1) “tento trocar o mouse de mão durante o horário de trabalho e diminuir o uso intensivo para evitar inchaço” (deficiência física); 2) “software para leitura de tela” (deficiência visual); 3) “monitor em tamanho diferenciado” (deficiência visual); 4) “aparelho auditivo, transcritor de áudio” (deficiência auditiva/deficiência visual); 5) “implantes cocleares e acessórios para facilitar comunicação” (deficiência auditiva); 6) “banheiro adaptado, mesa ou cadeira adaptadas, rampas ou plataformas elevatórias de acesso” (deficiência física); 7) “tablet” (deficiência física); 8) “o apoio que recebo está diretamente ligado com as demandas sensoriais e outros recursos que me ajudam a me manter regulada (sem crises)” (autismo); 9) “software para leitura de tela” (deficiência auditiva/deficiência visual); “uso de

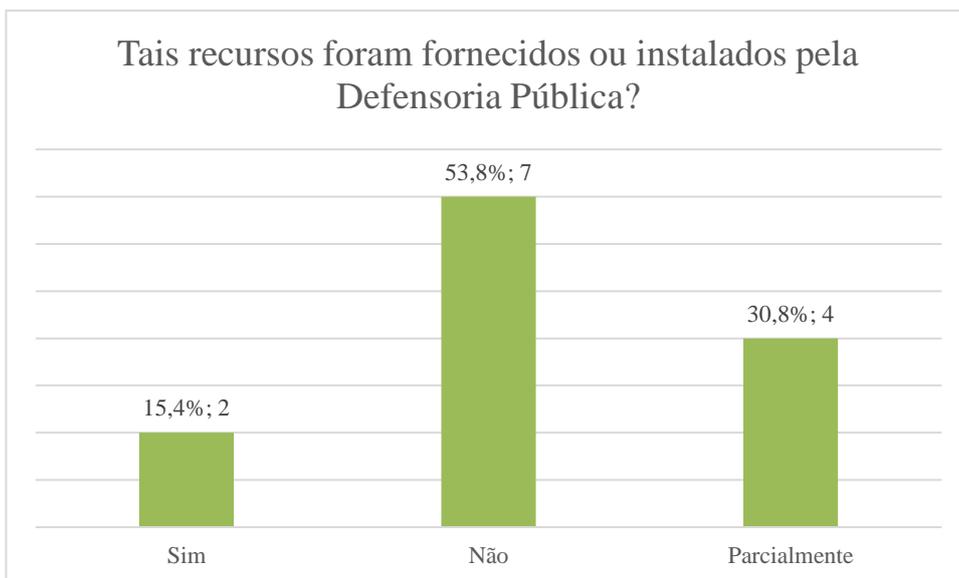


aparelho auditivo” (deficiência auditiva); “mesa ou cadeira adaptadas, auxílio dos estagiários e funcionários para pegar peso dos processos físicos ainda existentes” (deficiência física).

2.2.9 – Figura 29:



2.2.10 – Figura 30:

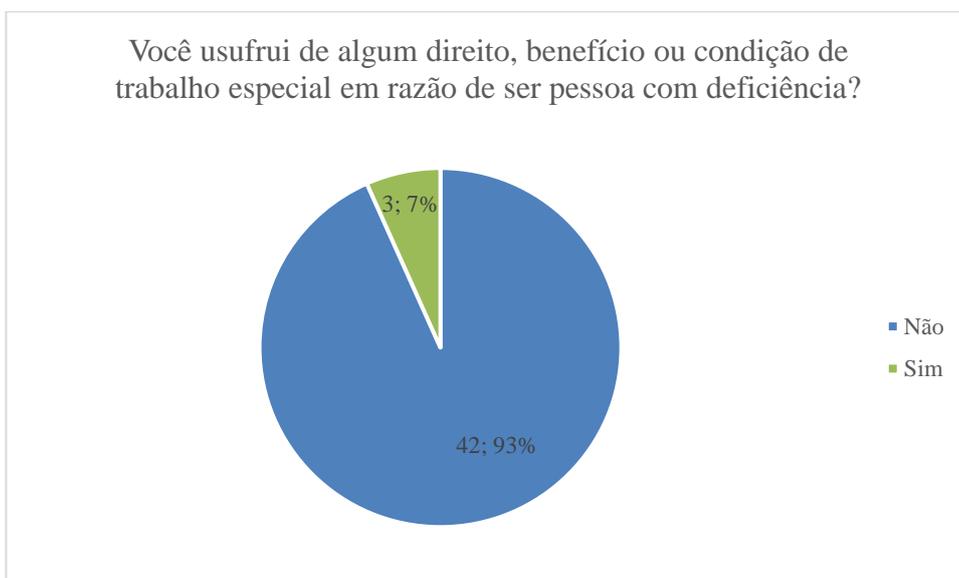


Quanto a pergunta sobre usufruir de algum direito, benefício ou condição de trabalho especial em razão de ser pessoa com deficiência, três pessoas disseram que sim, duas delas defensores/as e outra servidor/a do quadro, tendo afirmado, ao serem perguntados sobre quais:



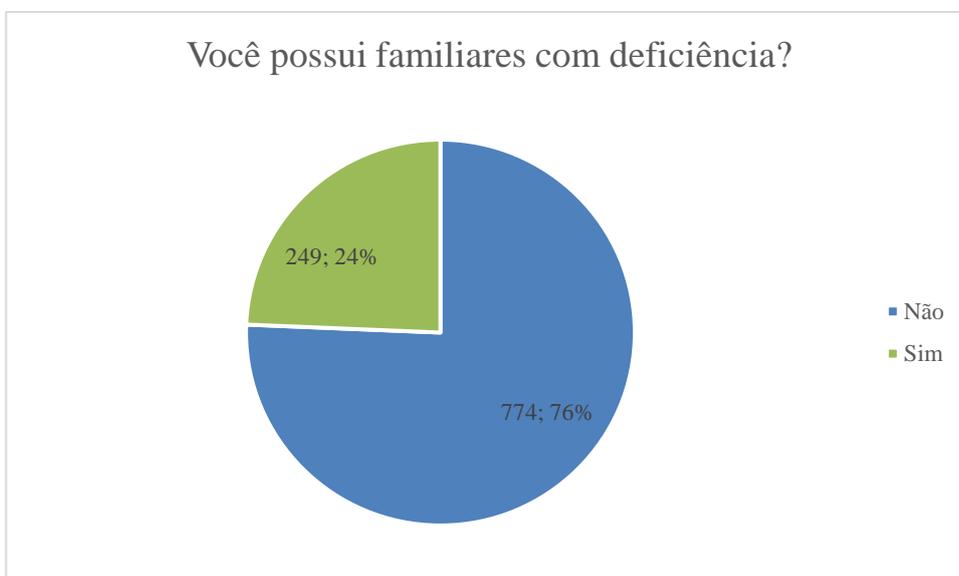
1) “contagem especial de tempo de serviço para fins de aposentadoria, abono ou benefício de permanência”; 2) “por causa da falta de acessibilidade no órgão de atuação, me encontro trabalhando remotamente até a nova sede ficar pronta”; 3) “prioridade na escolha de designação/remoção”.

2.2.11 – Figura 31:



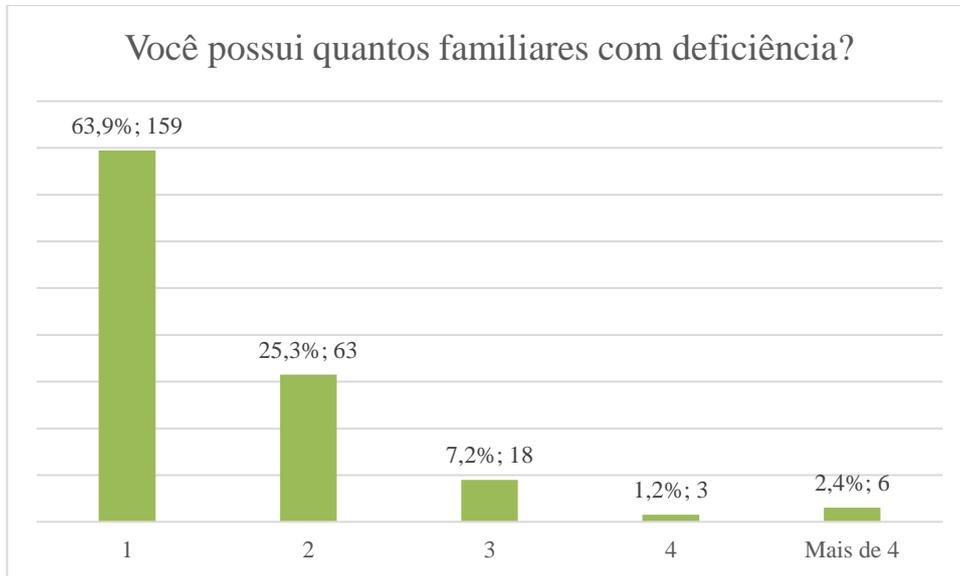
2.3 – Pessoas com familiares com deficiência:

2.3.1 – Figura 32:

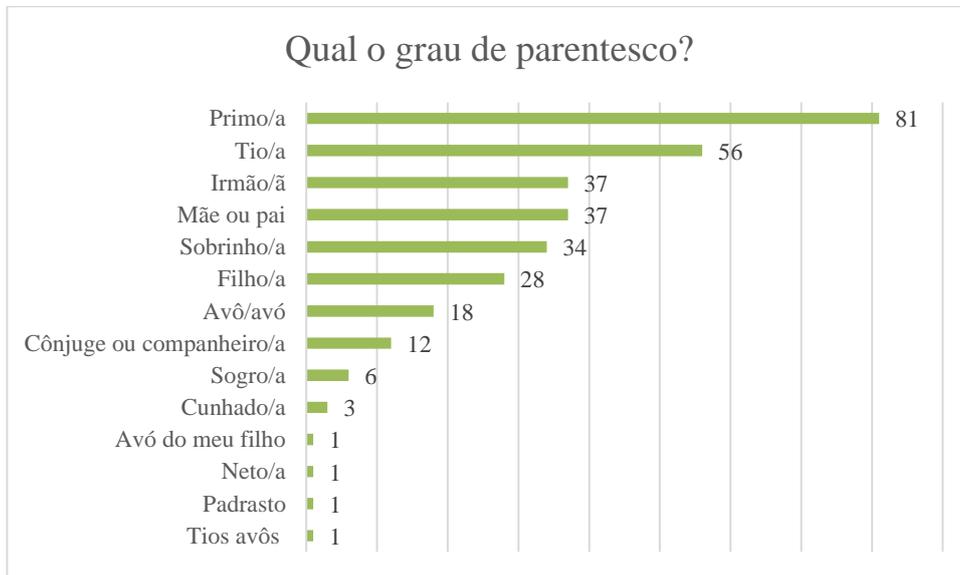




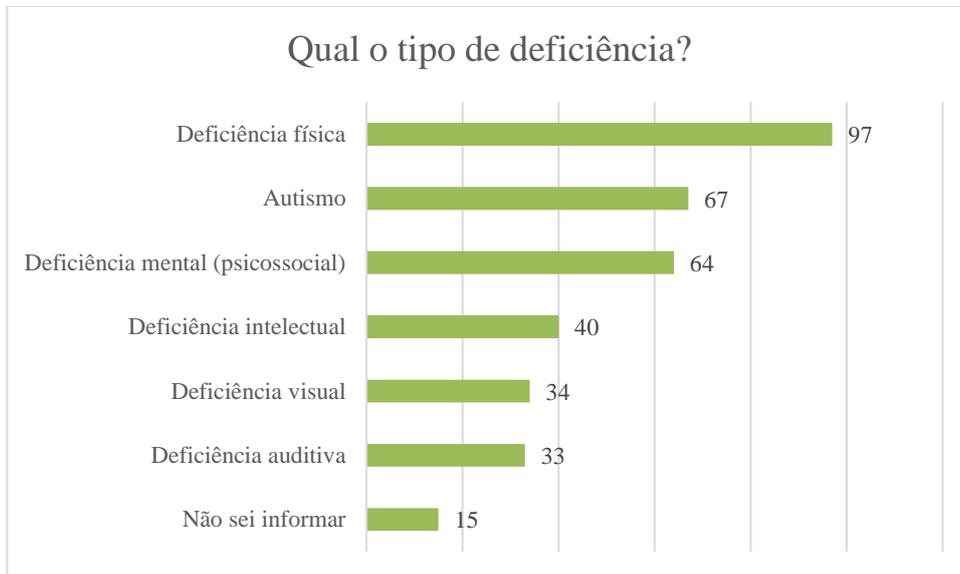
2.3.2 – Figura 33:



2.3.3 – Figura 34:



2.3.4 – Figura 35:



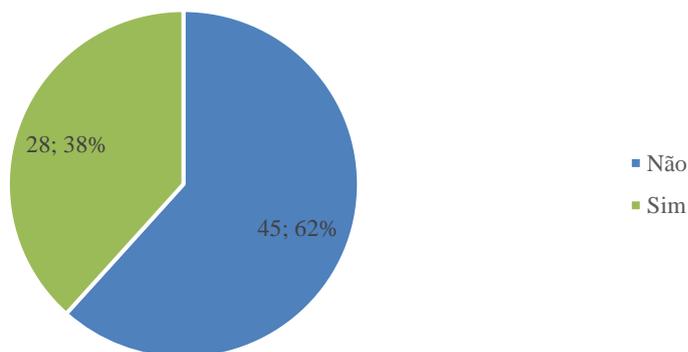
2.3.5 – Figura 36:



2.3.6 – Figura 37:



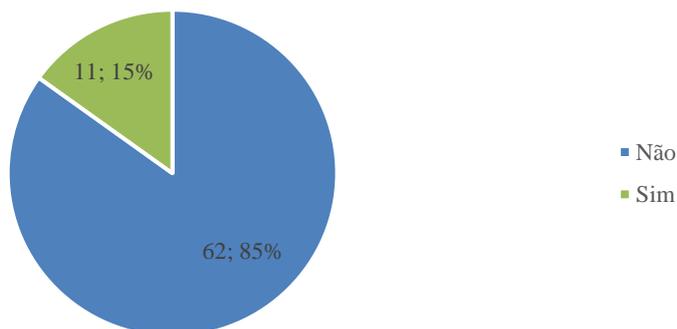
Você é a única pessoa responsável pelos cuidados dessa(s) pessoa(s) com deficiência?



Das pessoas que indicaram receber algum direito, benefício ou condição de trabalho especial em razão de ser responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência, seis disseram “redução da carga horária”; três indicaram o “benefício assistencial a pessoa com deficiência (LOAS); e uma informou que está aguardando o auxílio-adoção (Programa “Um Lar para mim” – Lei estadual nº 3.499/00) e a redução de carga horário de trabalho. Uma das pessoas indicou que tem “um estagiário a mais designado no órgão, eis que a servidora lotada no meu órgão possui redução de carga, pois tem filho PCD”.

2.3.7 – Figura 38:

Você usufruiu de algum direito, benefício ou condição de trabalho especial em razão de ser responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência?





As duas últimas perguntas do formulário pediam respostas abertas, que foram objeto de uma tentativa de agrupamento para melhor ilustrar seu conteúdo, lembrando que apesar dessa contabilização, trata-se de uma leitura interpretativa das respostas, que não pode ser considerada do ponto de vista estatístico.

Com relação à primeira (“Na sua opinião, qual a maior barreira para uma efetiva inclusão de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro?”), 511 pessoas responderam, sendo que 57 disseram não saber e 43 que não há ou nenhuma. Das 411 respostas restantes, 108 trataram de questões estruturais, relacionadas ao espaço físico, adequação do ambiente, instalações, equipamentos de trabalho adequado e adaptação do ambiente de trabalho.

Além disso, 53 trataram, de alguma forma, de questões relacionadas à política de inclusão, dos quais sete mencionaram especificamente a política de cotas. Como política de inclusão foram agrupadas as respostas que trataram da necessidade de inclusão de pessoas com deficiência no quadro da Defensoria, realização de concursos e mais contratação, bem como a dificuldade da pessoa com deficiência de executar as tarefas diárias na instituição, suportar a demanda de atendimentos, ter mais autonomia, encontrar uma função compatível com a deficiência e a promoção de integração entre os membros da instituição.

Ainda, 46 pessoas falaram sobre a necessidade de capacitação, treinamento, preparo (em alguns casos, a realização de cursos fora do horário de trabalho e a menção à capacitação para atendimento de pessoas com deficiência auditiva) e 24 na falta de acessibilidade dos sistemas (especialmente o Verde) e a questão tecnológica.

Outras questões que apareceram foram: acessibilidade (45 menções); preconceito (35); informação e falta de conhecimento (35); necessidade de sensibilização, conscientização e empatia (23); barreiras física, atitudinal e social (16); falta de oportunidade e prioridade (14); locomoção e mobilidade (11); acesso à educação das pessoas com deficiência como uma questão estrutural (7); apoio técnico, especialmente intérprete de LIBRAS (7); recursos financeiros e orçamento (7); sobrecarga de trabalho (6); capacitismo (3); burocracia (2).

2.3.8 – Figura 39:



Na sua opinião, qual a maior barreira para uma efetiva inclusão de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro?	
Questões estruturais	108
Não sei informar	57
Política de inclusão	53
Capacitação/treinamento	46
Nenhuma	43
Falta de acessibilidade dos sistemas	24
Acessibilidade	45
Preconceito	35
Informação/falta de conhecimento	35
Sensibilização/conscientização/empatia	23
Barreira física/atitudinal/social	16
Falta de oportunidade/prioridade	14
Locomoção/mobilidade	11
Acesso à educação PCD	7
Apoio técnico	7
Recursos financeiros/orçamento	7
Sobrecarga de trabalho	6
Capacitismo	3
Burocracia	2

Sobre a segunda pergunta (“Quais medidas você gostaria de sugerir para tornar a Defensoria Pública do Rio de Janeiro mais inclusiva?”), 436 pessoas responderam, porém 71 disseram não saber, nenhuma ou indicaram já ter respondido.

As 365 respostas restantes foram agrupadas em temas, da seguinte maneira:

a) Capacitação: a maioria das respostas menciona a capacitação das pessoas que trabalham na Defensoria, especificando, em alguma delas, que a capacitação seria voltada a melhoria do atendimento prestado às pessoas com deficiência ou, então, que deveria ser obrigatória. Ademais, algumas respostas falam especificamente no curso de LIBRAS.

b) Estrutura: instalação de rampas, barras, balcões baixos e elevadores nos órgãos de atuação; colocação de piso tátil e placas em braile; banheiros acessíveis; vagas de estacionamento preferenciais; melhorias no espaço para deslocamento de cadeirantes e pessoas com dificuldade de locomoção; modificações nas instalações em geral; salas com mais espaço; melhorias nos acessos aos prédios; modernização dos órgãos de atuação; adaptação dos espaços físicos; salas menos barulhentas e salas reservadas para atender pessoas com TEA.



c) Contratação de pessoas com deficiência: tratam, em geral, da contratação de pessoas com deficiência, com a abertura de mais vagas e realização de processos seletivos, especificando, em alguns casos, a reserva de vagas na seleção de estagiários/as e terceirizados/as. De forma mais genérica, mencionam a importância de se dar maiores oportunidades para pessoas com deficiência.

d) Programas/políticas institucionais: cursos preparatórios para pessoas com deficiência; projetos que forneçam acessibilidade nas escolas; promoção de eventos sobre capacitismo; projetos junto às escolas de ensino básico sobre direitos das pessoas com deficiência; programa de educação continuada em política inclusiva; educação em direitos; palestras educativas; políticas de exteriorização da relevância da inclusão; regulamentação do trabalho remoto; redução da carga de horária para mães e pais de crianças com deficiência; fornecer auxílio-medicação; ingresso de ações para ter acessibilidade/mobilidade prisional; grupos de trabalho para pensar soluções sobre o tema; criação de comissão de acessibilidade; promover a integração social entre os/as trabalhadores/as; práticas imersivas; engajamento legislativo da instituição; parcerias com instituições que treinem e indiquem pessoas com deficiência para trabalhar; programa de aprendiz para pessoas com deficiência; estabelecer a ponte com outros órgãos públicos e empresas que possam contratar pessoas com deficiência; inclusão no planejamento estratégico de medidas de acessibilidade; fazer parcerias com entidades relacionadas ao tema; integração com a rede de apoio pública para atendimento de pessoas com deficiência mental; prioridade de marcação de atendimento pelo CRC; obrigatoriedade no uso dos canais de atendimento remoto, para evitar que as pessoas compareçam a locais de atendimento não acessíveis; pessoas com deficiência com prioridade na remoção da carreira.

e) Acessibilidade: mencionam a acessibilidade sem especificar de qual tipo.

f) Política de cotas: indicam especificamente o tema das cotas nos concursos para pessoas com deficiência.

g) Divulgação: respostas que mencionaram a divulgação de forma mais genérica e outras que foram mais específicas ao falar de oferecimento material explicativo; informes visuais; cartilhas; rodas de diálogo; palestras; promoção de medidas anticapacitistas; divulgação de vagas, programas e possibilidade de atuação das pessoas com deficiência nas



redes sociais da instituição; campanhas de conscientização; esclarecimentos sobre deficiências invisíveis.

h) Apoio técnico: em geral, indicam a presença de um intérprete de LIBRAS nos órgãos de atuação ou de alguém na sede que possa fazer o atendimento remoto da pessoa com deficiência auditiva, mas também respostas que mencionam a presença de equipe técnica para ajudar na comunicação com pessoas com deficiência em geral.

i) Acessibilidade dos sistemas: tornar o sistema Verde acessível, tornar os sistemas acessíveis aos leitores de tela; uso de tecnologia assistiva no contato com os usuários da Defensoria; programas para incluir pessoas com deficiência visual; documentos em braile; mecanismos de sinalização e inclusão de pessoas com deficiência no Verde.

j) Escuta de profissionais com deficiência: escuta e acolhimento para melhorar as condições dos que já trabalham na instituição; debates em cada órgão para levantamento das necessidades específicas dos membros da instituição que possuem deficiência; criar postos de trabalho para pessoas com deficiência; identificar tarefas que as pessoas com deficiência podem realizar; estudos sobre o impacto causado na capacidade de atendimento dos órgãos de atuação com a efetivação de membro portador de deficiência, a fim de que se possa decidir qual portador de qual tipo de deficiência poderá ser alocado em cada órgão de atuação; canal de comunicação para verificar quantas pessoas são portadoras de deficiência e que tipo de deficiência possuem para possibilitar uma acessibilidade mais apropriada para o seu caso; escuta dos profissionais com deficiência.

k) Empatia: suporte para as pessoas; olhar com carinho; se colocar no lugar; trazer conforto; ser mais humana; acolher; entender melhor as demandas e a realidade social e histórica; mais inclusão e prioridade; respeitar.

l) Palestras e eventos com acessibilidade: palestras sobre o tema com pessoas com deficiência na mesa; intérprete de LIBRAS nos eventos; palestrantes visíveis para leitura labial e transmissão com legenda.

2.3.9 – Figura 40:



DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

DIRETORIA DE ESTUDOS E PESQUISAS DE ACESSO À JUSTIÇA

Quais medidas você gostaria de sugerir para tornar a Defensoria Pública do Rio de Janeiro mais inclusiva?	
Capacitação	101
Estrutura	96
Contratação de pessoas com deficiência	55
Programas/políticas institucionais	37
Acessibilidade	23
Política de cotas	23
Divulgação	21
Apoio técnico	20
Acessibilidade dos sistemas	19
Escuta de profissionais com deficiência	14
Empatia	12
Palestras e eventos com acessibilidade	5