

**CAO**  

---

**MPRJ**

**IDOSO E PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA**



**Relatório Final: Projeto-Piloto  
MP INCLUSIVO**

*Abril de 2019*

## **ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO**

**COORDENADORA DO CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

*Cristiane Branquinho Lucas*

**SUBCOORDENADORA DO CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

*Renata Scharfstein*

**SUPEVISORA DA SEC. DAS PJ DE PROTEÇÃO AO IDOSO E À PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA**

*Ana Paula dos Santos*

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Status das ações .....	8
Gráfico 2 – Relação candidatos entrevistados X deficiência .....	41
Gráfico 3 – Relação contratados X deficiência.....	43

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Produtos/Ações X Status .....	7
Tabela 2 – Etapas do Projeto .....	9
Tabela 3 – Delineamento das participações.....	11
Tabela 4 – Cronologia dos serviços realizados pela GPVV/STIC.....	25
Tabela 5 – Distribuição de vagas idealizada no projeto-piloto .....	31
Tabela 6 – Estagiários com deficiência, admitidos no curso do Projeto (29).....	32
Tabela 7 – Estagiários com deficiência, admitidos antes do Projeto (7) .....	32
Tabela 8 – Candidatos por parceiro (33) .....	39
Tabela 9 – Candidatos da Rede de Ensino (70).....	39
Tabela 10 – Candidatos da Rede de Ensino Superior (UERJ, UFRJ e UFF) .....	39
Tabela 11 – Contratados por curso superior (15).....	43
Tabela 12 – Distribuição de estagiários para acompanhamento por parceiro .....	44
Tabela 13 – Cronograma de visitas por parceiro.....	46
Tabela 14 – Acompanhamento DRH – por tipo de deficiência.....	53
Tabela 15 – Equipe de Seleção (voluntários).....	57
Tabela 16 – Equipe de Apoiadores (voluntários).....	58
Tabela 17 – Promotores de Justiça agraciados com Certificado .....	58
Tabela 18 – Curso I do EAD/IEP (para supervisores e equipes) .....	75
Tabela 19 – Curso II do EAD/IEP (para estagiários) .....	75

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Cronograma do Projeto .....	9
Figura 2 – Estrutura Analítica do projeto-piloto .....	10
Figura 3 – Logotipo do Projeto MP Inclusivo.....	24
Figura 4 – Capas das cartilhas de capacitação (supervisores) e ambientação (estagiários).....	26
Figura 5 – Cartilhas nas versões em Braille (impressa) e Libras (DVD).....	26
Figura 6 – 1ª Convocação dos supervisores de estágio pela Secretaria-Geral do MPRJ (email) ...	29
Figura 7 – 2ª Convocação dos supervisores de estágio pela Secretaria-Geral do MPRJ (email) ...	38
Figura 8 – Convite do Curso de Capacitação (Supervisores de Estágio) – 13/11/18.....	38
Figuras 9 a 12 – Divulgação de estágio para PcD – UERJ, UFF e UFRJ .....	40
Figura 13 – Divulgação de estágio para PcD – UERJ, UFF e UFRJ .....	45
Figura 14 – Trecho do relatório de acompanhamento do IBC .....	47
Figura 15 – Trecho do relatório de acompanhamento do INES.....	48
Figura 16 – Trecho do relatório de acompanhamento do IMPP/CAPSi Carim .....	49
Figura 17 – Trecho do relatório de acompanhamento do CP II .....	50
Figura 18 – Certificado de Participação (modelo da STIC).....	59
Figura 19 – Certificado de Agradecimento (modelo da STIC) .....	59
Figura 20 – Texto da Resolução GPGJ n° 2.281/2019 (de 15/03/19) .....	60
Figura 21 – Página de inscrição para o evento: “O trabalho não é para alguns, é Paratodos” .....	62
Figura 22 – Formulário de inscrição para o evento “O trabalho não é para alguns, é Paratodos” ...	62
Figura 23 – Matérias publicadas pelo MPRJ sobre Projeto MP Inclusivo.....	63
Figura 24 – Matéria publicada na página do IBC sobre Projeto MP Inclusivo .....	64
Figura 25 – Matéria publicada na página da UFRJ sobre Projeto MP Inclusivo .....	64

<b>Figura 26</b> – Matéria publicada na página da UERJ sobre Projeto MP Inclusivo .....	64
<b>Figura 27</b> – Destaque de Pauta da 6ª Reunião do Fórum Permanente Institucional .....	66
<b>Figura 28</b> – Destaque da Ata de Registro de Preços nº 052/2017 da Justiça Federal (JAWS) .....	71
<b>Figuras 29 a 31</b> – Marcação de consultas oftalmológicas pelo IBC ( <i>emails</i> ) .....	72
<b>Figura 32</b> – Receituário emitido pelo IBC, com especificações de recursos ópticos.....	73
<b>Figura 33</b> – Logotipo dos cursos à distância, oferecidos pelo IEP/MPRJ .....	74
<b>Figura 34</b> – Informativo MPRJ de Minicurso de Libras no INES (31/01/2019) .....	77
<b>Figura 35</b> – Informativo MPRJ de Minicurso de Libras no INES (04/02/2019) .....	77
<b>Figura 36</b> – Destaques do Plano de Ensino “Oficina de Libras para o MP” (DIEPRO/INES).....	78
<b>Figura 37</b> – Informativo MPRJ: Ingressos para a peça “O que é que ele tem?” (10/12/18) .....	80
<b>Figura 38</b> – Inscrição do Projeto MP Inclusivo no Banco Nacional de Projetos do CNMP.....	85
<b>Figura 39</b> – Página do Banco Nacional de Projetos do CNMP: MP Inclusivo .....	85

## LISTA DE IMAGENS

<b>Imagens 1 e 2</b> – Assinaturas de Convênios, com INES e IBC .....	23
<b>Imagens 3 a 6</b> – Apresentação do Projeto (21/09/18), no Evento “Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência” .....	28
<b>Imagens 7 a 9</b> – Seleção de candidatos (05 a 09/11/18).....	35
<b>Imagens 10 a 21</b> – Capacitação de supervisores de estágio (13/11/18) .....	36
<b>Imagens 22 a 29</b> – Capacitação de estagiários (26/11/18).....	37
<b>Imagem 30</b> – Cartaz de divulgação do evento: “O trabalho não é para alguns, é Paratodos” .....	61
<b>Imagens 31 e 32</b> – 1ª Reunião do Fórum Permanente de Gestão de 2019 (FPG) - 30/01/19.....	66
<b>Imagens 33 a 35</b> – Evento: Inclusão da Pessoa com Deficiência (PUC-Rio) – 18/02/19.....	67
<b>Imagem 36</b> – Evento: 1ª Reunião Ordinária de 2019 do GNDH, em Salvador (28/03/19) .....	68
<b>Imagem 37</b> – Exemplos de tecnologia assistiva para comunicação com surdos .....	70
<b>Imagens 38 e 39</b> – Mostra de Teatro Acessível “Os Inclusos e os Sisos”– Teatro Ipanema (19/09/18) .....	79
<b>Imagens 40 e 41</b> – Peça teatral “O que é que ele tem?” – SESI (13/12/18) .....	80

# SUMÁRIO

1	<b><u>INTRODUÇÃO</u></b> .....	3
2	<b><u>IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO</u></b> .....	4
2.1	<b>CRONOLOGIA DAS FASES DO PROJETO</b> .....	4
2.2	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELACIONADOS</b> .....	4
2.3	<b>OBJETIVO GERAL</b> .....	5
2.4	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	5
2.5	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b> .....	6
2.6	<b>RESULTADOS ALCANÇADOS</b> .....	6
2.7	<b>EXECUÇÃO DAS AÇÕES</b> .....	7
3	<b><u>AVALIAÇÃO DAS ETAPAS</u></b> .....	9
3.1	<b>ETAPA 1: ALINHAMENTO MPRJ E COLABORADORES</b> .....	11
3.1.1	REGISTROS DE REUNIÕES.....	11
3.1.2	CONVÊNIOS E PARCERIAS.....	23
3.2	<b>ETAPA 2: ELABORAÇÃO DE MATERIAL</b> .....	24
3.2.1	LOGOTIPO.....	24
3.2.2	CARTILHAS PARA SUPERVISORES E ESTAGIÁRIOS.....	25
3.2.3	FORMULÁRIOS DE ENTREVISTA E DE ACOMPANHAMENTO.....	27
3.3	<b>ETAPA 3: SENSIBILIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS</b> .....	27
3.4	<b>ETAPA 4: DIVULGAÇÃO DO MATERIAL</b> .....	29
3.5	<b>ETAPA 5: PROJETO-PILOTO</b> .....	30
3.5.1	MAPEAMENTO DAS UNIDADES.....	31
3.5.2	CAPTAÇÃO, SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO, AMBIENTAÇÃO E TREINAMENTO.....	33
3.5.2.1	Os candidatos.....	39
3.5.2.2	Os contratados.....	43
3.5.3	ACOMPANHAMENTO PELO CONVÊNIO/PARCERIA.....	44
3.5.3.1	Impressões dos parceiros – visitas, formulários, relatórios.....	45
3.5.3.1.1	Instituto Benjamin Constant (IBC).....	46
3.5.3.1.2	Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES).....	47
3.5.3.1.3	Instituto Municipal Philippe Pinel (IMPP).....	49
3.5.3.1.4	Movimento Paratodos.....	49
3.5.3.1.5	Colégio Pedro II (CP II).....	50
4	<b><u>ACOMPANHAMENTO PELA DRH</u></b> .....	51
4.1	<b>PERIODICIDADE</b> .....	52
4.2	<b>TABULAÇÃO DOS DADOS</b> .....	52
4.3	<b>CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE</b> .....	52

4.4	<b>APOIADOR</b> .....	53
4.5	<b>PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO</b> .....	53
4.6	<b>RELATÓRIO DA PRIMEIRA FASE DE ENTREVISTAS DE ACOMPANHAMENTO</b> .....	53
4.6.1	ENTREVISTAS COM OS ESTAGIÁRIOS.....	54
4.6.2	ENTREVISTAS COM OS SUPERVISORES E AS EQUIPES DE TRABALHO .....	54
4.7	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DRH/MPRJ</b> .....	55
5	<b><u>SUGESTÕES PARA APRIMORAMENTO DO PROJETO</u></b> .....	56
6	<b><u>OS VOLUNTÁRIOS</u></b> .....	57
7	<b><u>RESOLUÇÃO GPGJ n° 2.281/2019</u></b> .....	60
8	<b><u>ENCERRAMENTO DO PROJETO PILOTO</u></b> .....	61
9	<b><u>MATÉRIAS PUBLICADAS E REPERCUSSÃO NAS REDES SOCIAIS</u></b> .....	63
10	<b><u>DIVULGAÇÃO DO PROJETO</u></b> .....	66
11	<b><u>DESDOBRAMENTOS</u></b> .....	69
11.1	INTÉRPRETE DE LIBRAS x EMPRESA ESPECIALIZADA.....	69
11.2	LEITORES DE TELA.....	70
11.3	AQUISIÇÃO DE LUPAS E RÉGUAS DE AUMENTO .....	71
11.4	<b>AMPLIAÇÃO DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E MEMBROS</b> .....	74
11.4.1	CURSO À DISTÂNCIA (EAD).....	74
11.4.2	TURMAS DE LIBRAS ESPECÍFICAS PARA AMBIENTE DE TRABALHO .....	76
11.4.3	TURMAS DE LIBRAS ORGANIZADAS PELA DRH DO MPRJ .....	78
11.4.4	SENSIBILIZAÇÃO PELA ARTE.....	79
11.5	<b>AMPLIAÇÃO DE PROGRAMAS DE APOIO E CAPACITAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS</b> .....	81
12	<b><u>DESAFIOS</u></b> .....	82
13	<b><u>REPERCUSSÃO EM OUTROS MINISTÉRIOS PÚBLICOS</u></b> .....	85
14	<b><u>BREVES RELATOS DE VIDA DE 5 ESTAGIÁRIOS DO PROJETO</u></b> .....	86
15	<b><u>CONCLUSÃO</u></b> .....	91

## **1 INTRODUÇÃO**

O Relatório Final do Projeto-Piloto MP Inclusivo tem por objetivo mostrar o processo de trabalho implementado, discriminando as etapas executadas, bem como os resultados alcançados durante os cinco primeiros meses de instalação do programa, de acordo com o cronograma estabelecido. Pretende, ainda, realizar uma análise crítica com a proposição de melhorias e revisões das etapas monitoradas pelas equipes: captação, seleção, ambientação e treinamento, a fim de aprimorar o Projeto e realizar a sua interiorização.

Nesse período de execução do Projeto, foram produzidos materiais, realizadas reuniões de trabalho com diversos atores e recolhidos dados por meio de formulários e entrevistas.

O relatório apresenta ainda os obstáculos e as superações ao longo do processo, a fim de contribuir para a melhoria de cada ciclo e validação do programa.

## **2 IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO**

Nessa seção serão retomados os objetivos do Projeto MP Inclusivo, confrontando os resultados esperados e os alcançados.

### **2.1 CRONOLOGIA DAS FASES DO PROJETO**

I – Projeto Piloto

Elaboração: julho/2018

Início da execução: outubro/2018

Término da execução: fevereiro/2019

II – Acompanhamento da Implantação Definitiva e Interiorização

Início: março/2019

Validação: outubro/2019

### **2.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELACIONADOS**

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO <sup>1</sup>
Impacto Social	Proteção à pessoa com deficiência
Da sociedade	Ser reconhecido como agente de transformação social
Interna	Garantir a proteção à pessoa com deficiência (foco na atuação)
	Estreitar o relacionamento do Ministério Público com a população, sociedade civil organizada e entidades públicas
	Atuar na defesa dos interesses institucionais e no fomento de políticas públicas

<sup>1</sup>Mapa estratégico do MPRJ, disponível em: <http://www.mprj.mp.br/web/guest/conheca-o-mprj/mapa-estrategico>

## 2.3 OBJETIVO GERAL

Implantar a contratação permanente de estagiários não forenses com qualquer tipo de deficiência, estudantes do ensino médio, do ensino profissional técnico de nível médio, de educação especial e do ensino superior, proporcionando experiência educativa-profissional, por meio de atividades supervisionadas nas Unidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho.

## 2.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fixar a cota de, no mínimo, 5% de vagas para estagiários com deficiência;
- Ofertar capacitação inclusiva de qualidade;
- Ofertar acesso à economia formal;
- Formar rede de parcerias;
- Consolidar cultura inclusiva na Instituição;
- Realizar seminários, palestras e reuniões com objetivo de divulgar o Projeto e ampliar suas ações;
- Criar Comissão Permanente de Captação, Seleção, Ambientação e Treinamento;
- Capacitar adequadamente supervisores de estágio;
- Criar processo de seleção e capacitação, por protocolos específicos;
- Acompanhar o desenvolvimento educativo-profissional do estudante, por formulários periódicos de avaliação e consulta (*feedback*); e
- EAD (Plataforma de Ensino à Distância).

## **2.5 RESULTADOS ESPERADOS**

- Elaboração de Resolução GPGJ prevendo reserva de vagas, no percentual de, no mínimo, 5% para estagiários não forenses com deficiência;
- Criação de Comissão Permanente de Captação, Seleção, Ambientação e Treinamento de estagiários não forenses com deficiência;
- Preenchimento paulatino de todas as vagas reservadas a estagiários com deficiência, na Capital e no Interior;
- Com a inclusão da pessoa com deficiência em atividade remunerada, contribuir na realização de suas aspirações profissionais e pessoais; e
- Com o convívio com pessoas com deficiência, possibilitar que membros e servidores ampliem cultura de respeito, ética e solidariedade diante das diferenças, sendo agentes multiplicadores da filosofia inclusiva em suas redes comunitárias.

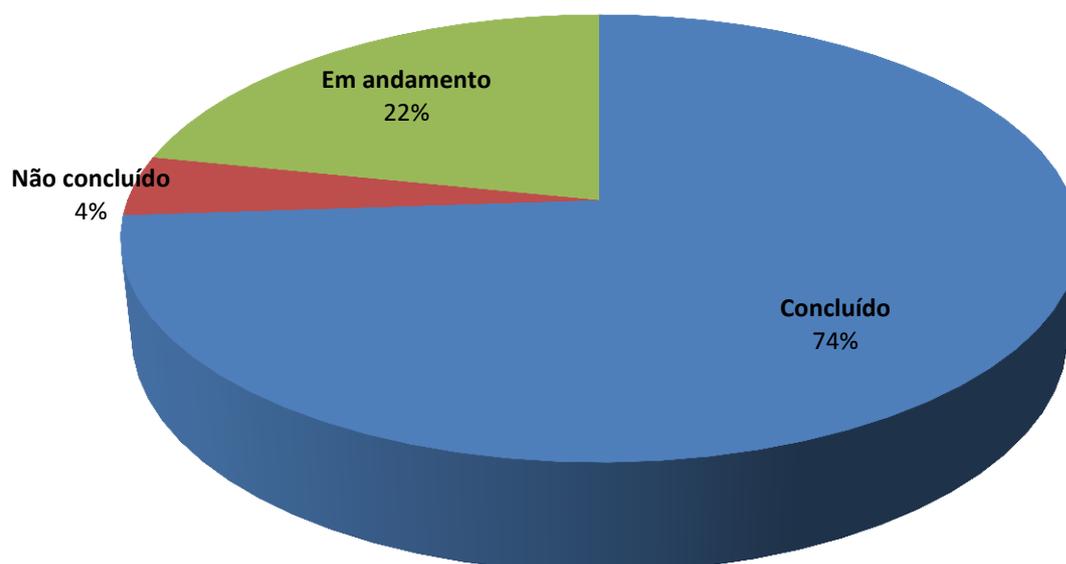
## **2.6 RESULTADOS ALCANÇADOS**

- Publicação da Resolução GPGJ nº 2.281/19, de 15.03.2019, estabelecendo reserva de vagas, no percentual de, no mínimo, 5%, para estagiários não forenses com deficiência;
- Sensibilização dos membros e funcionários da Instituição quanto à questão da inclusão; e
- Processo de inclusão avaliado como real e não meramente formal.

## 2.7 EXECUÇÃO DAS AÇÕES

**Tabela 1 – Produtos/Ações X Status**

PRODUTOS/AÇÕES	Concluído	Não concluído	Em andamento
1. Reuniões com parceiros e colaboradores	●	●	●
2. Convênios e parcerias firmados (INES, IBC, CPII, IMPP, Paratodos)	●	●	●
3. Alinhamento entre MPRJ e colaboradores (INES, IBC, CPII, IMPP, Paratodos, Movimento Down)	●	●	●
4. Mapeamento das unidades do MPRJ para recebimento dos estagiários contratados (Região Metropolitana)	●	●	●
5. Orientação, elaboração e/ou adequação do material	●	●	●
6. Realização de palestras de sensibilização de servidores e membros	●	●	●
7. Elaboração de cartilhas para supervisores e estagiários (inclusive em Libras e Sistema Braille)	●	●	●
8. Capacitação de 58 supervisores pelo IEP com participação dos parceiros	●	●	●
9. Capacitação de 32 candidatos a estágio pelo IEP	●	●	●
10. Divulgação do material produzido	●	●	●
11. Captação e Seleção dos candidatos a estágio	●	●	●
12. Contratação de 29 estagiários com deficiência	●	●	●
13. Instalação do Projeto-Piloto	●	●	●
14. Acompanhamento dos estagiários pela DRH	●	●	●
15. Acompanhamento dos estagiários pelos parceiros	●	●	●
16. Regulamentação da reserva de vagas (5%) por Resolução GPGJ	●	●	●
17. Gravação EAD	●	●	●
18. Relatório final do projeto piloto	●	●	●
19. Evento de encerramento do projeto piloto	●	●	●
20. Criação de Comissão Permanente de Captação, Seleção, Ambientação e Treinamento	●	●	●
21. Criação de outras 33 vagas	●	●	●
22. Mapeamento das unidades do MPRJ para recebimento dos estagiários contratados (Interior do Estado)	●	●	●
23. Interiorização do Projeto	●	●	●

**Gráfico 1 – Status das ações**

PRODUTOS/AÇÕES	QUANTIDADE	%
Concluído	17	74
Em andamento	5	22
Não concluído	1	4

Obs.: Todas as ações previstas no Projeto Piloto, à exceção da criação da Comissão Permanente de Captação, Seleção, Ambientação e Treinamento, foram integralmente executadas, sendo certo que as ações em andamento e não concluídas extrapolam o objeto inicial do Projeto. As ações em andamento surgiram no decorrer da implantação do programa. Com relação à comissão, a Instituição optou por concentrar as ações na Diretoria de Recursos Humanos – “DRH”.

### 3 AVALIAÇÃO DAS ETAPAS

O Projeto MP Inclusivo foi planejado em 8 etapas:

Figura 1 – Cronograma do Projeto

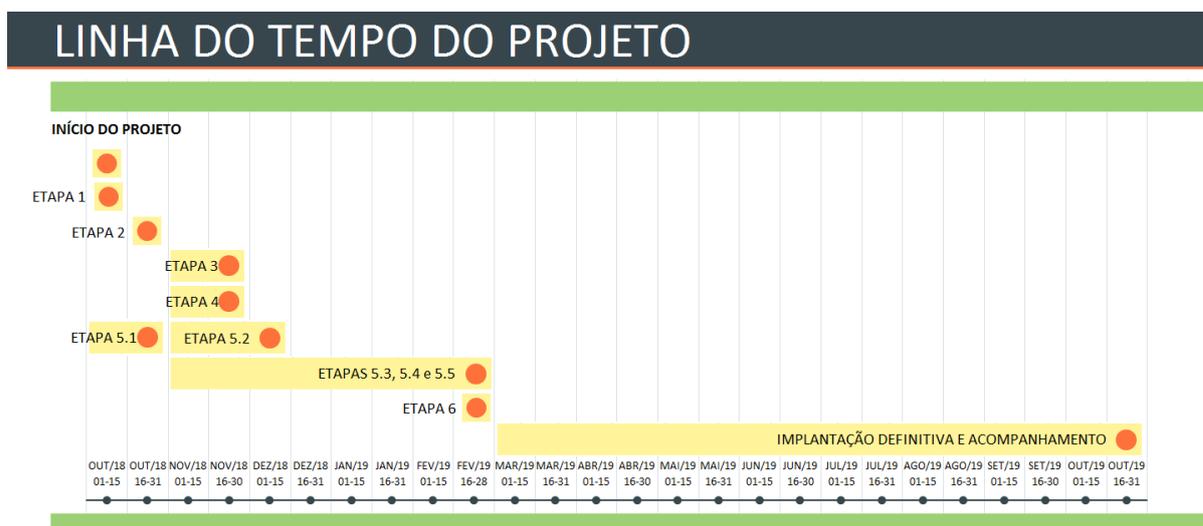
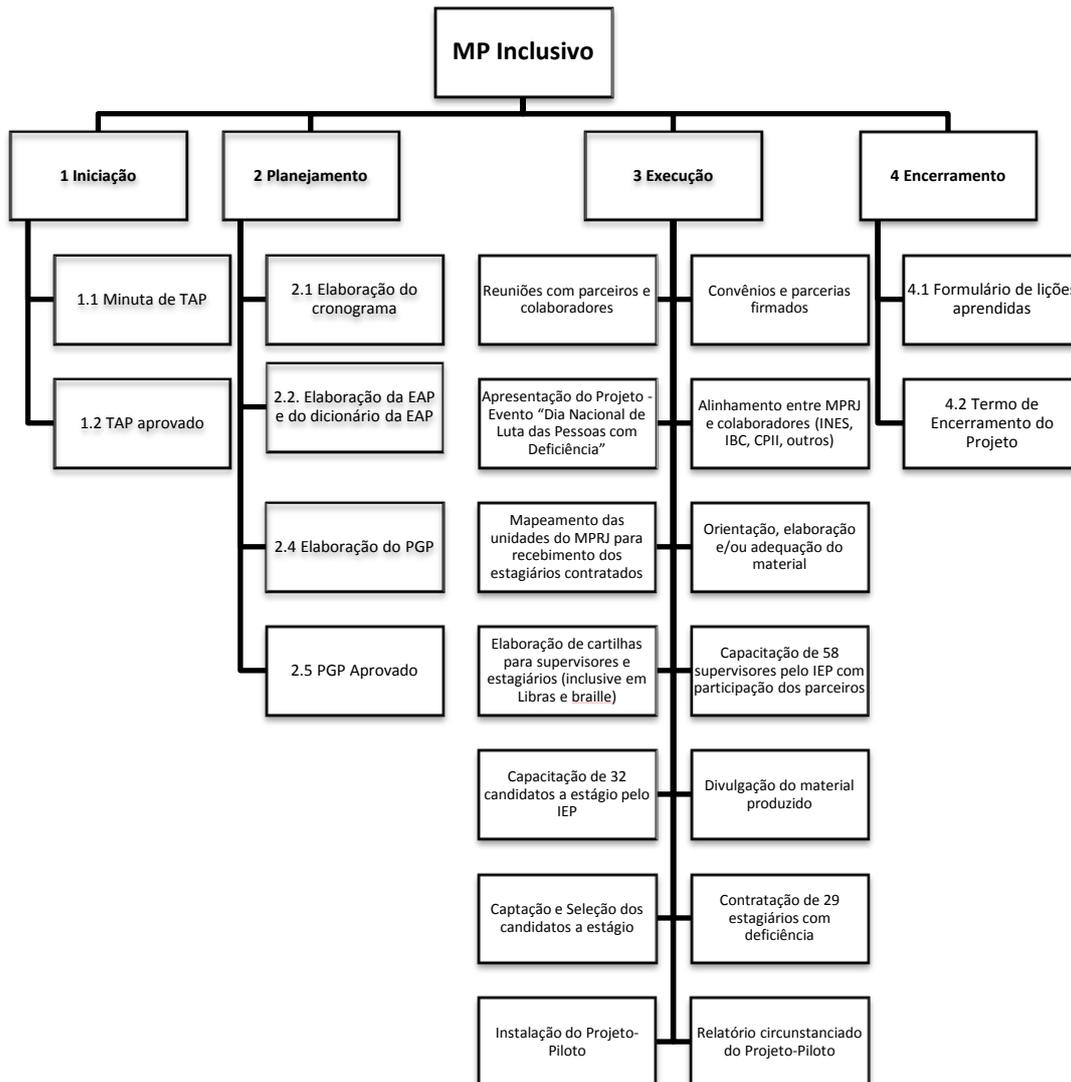


Tabela 2 – Etapas do Projeto

ETAPAS	INÍCIO	FIM
Etapa 1 – Alinhamento MPRJ e colaboradores	1º/10/18	15/10/18
Etapa 2 – Elaboração material	16/10/18	31/10/18
Etapa 3 – Sensibilização funcionários	1º/11/18	30/11/18
Etapa 4 – Divulgação material	1º/11/18	30/11/18
Etapa 5 – Projeto-Piloto	1º/10/18	28/02/18
5.1 Mapeamento unidades	1º/10/18	31/10/18
5.2 Seleção, contratação, ambientação e treinamento	1º/11/18	15/12/18
5.3 Monitoramento etapas	1º/11/18	28/02/19
5.4 Aperfeiçoamento material	1º/11/18	28/02/19
5.5 Acompanhamento convênio/parceria	1º/11/18	28/02/19
Etapa 6 – Relatório Projeto-Piloto	15/02/19	28/02/19
Implantação definitiva	1º/03/19	Em diante
Acompanhamento	1º/03/19	Em diante

Desde sua delimitação, em julho de 2018, até a fase atual (Etapa 6 – Relatório Projeto-Piloto), foram 9 meses de intenso trabalho das equipes envolvidas. Nas próximas seções, serão detalhadas as atividades, com registros e demonstrações dos resultados.

**Figura 2 – Estrutura Analítica do Projeto-Piloto**



Fonte: Plano de Gerenciamento de Projeto (PGP/COPL)

### 3.1 ETAPA 1: ALINHAMENTO MPRJ E COLABORADORES

Foram realizadas, aproximadamente, 100 reuniões para subsidiar a produção de materiais necessários à seleção, ambientação, treinamento e acompanhamento dos estagiários (manuais, formulários, *folders*, cartilhas, cursos etc).

Nesses encontros reuniram-se profissionais de diversas áreas, de segmentos do MPRJ e dos parceiros do Projeto.

**Tabela 3 – Delineamento das participações**

Parceiro/colaborador	Atividades
CAO Idoso e Pessoa com Deficiência e Comissão Permanente Multidisciplinar de Acessibilidade (CPMA)	Gestores do Projeto
Secretaria das PJ de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência	Apoio administrativo
Voluntários (funcionários de diversas áreas do MPRJ)	Apoio operacional
Instituto de Educação e Pesquisa (IEP)	Organização dos cursos de capacitação de supervisores e estagiários
Gerência de Portal e Programação Visual (GPPV/STIC)	Diagramação de material ( <i>folders</i> , cartilhas, certificados, convites etc.) e criação de elementos visuais
Diretoria de Recursos Humanos (DRH)	Gestão de Pessoas com Deficiência
Núcleo de Apoio Técnico Multidisciplinar (NATEM)	Apoio técnico (psicólogos)
Coordenadoria de Planejamento Estratégico (COPLE)	Gerenciamento do Projeto (PMO)
Colégio Pedro II (CP II) Instituto Benjamin Constant (IBC) Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) Instituto Municipal Philippe Pinel (IMPP) Movimento Paratodos	-Cooperação técnica e intercâmbio de dados, conhecimentos, informações e experiências; -Encaminhamento de candidatos a estágio; -Realização de palestras de sensibilização; e -Acompanhamento de estagiários (modelo emprego apoiado)
Movimento Down	Participação na elaboração das cartilhas

#### 3.1.1 REGISTROS DE REUNIÕES

Destacam-se as definições e ideias discutidas por esses grupos em 15 desses encontros, conforme atas de reuniões resumidas:

##### **23/08/18 (INES)**

Realizada no gabinete do Diretor Geral do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), com objetivo de apresentar o Projeto MP Inclusivo e verificar a possibilidade em se firmar convênio com a unidade educacional. Na oportunidade, foram apresentados pelo INES vários materiais pedagógicos (vídeos na língua brasileira de sinais), pesquisas e publicações, sendo alguns exemplares doados ao MPRJ:

Publicação “O Ines e a Educação de Surdos no Brasil” (organizada por Solange Maria da Roca); Publicações “Panorama da Educação de Surdos no Brasil - Ensino Superior” e “Panorama da Educação de Surdos no Brasil - Ensino Médio” (pesquisas de dois professores do instituto, Dirceu Esdras e Bruno Galasso); DVD em Libras sobre a Lei Maria da Penha e os tipos de violência contra a mulher; e DVD com Hino Nacional em Libras. Foi apresentada a TV INES, sendo demonstrado pela Direção o interesse em que o MPRJ participasse de gravações, com conteúdos sobre suas áreas de atuação. Definiram-se nesta reunião: 1) que havia interesse na formalização do convênio, restando a elaboração dos termos; e 2) que a DIEPRO (Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional) seria o setor do INES que auxiliaria na implantação do Projeto MP Inclusivo.

### **23/08/18 (IBC)**

Realizada no gabinete do Diretor Geral do Instituto Benjamin Constant (IBC), com objetivo de apresentar o Projeto MP Inclusivo e verificar a possibilidade em se firmar convênio com a unidade educacional. Diretor Geral do IBC disponibilizou a MPRJ os serviços da “Imprensa Braille”, setor que edita e imprime material nesse formato. Foi esclarecido que, embora o IBC não possua alunos do Ensino Médio- público-alvo do projeto- a instituição poderia auxiliar com sua expertise na matéria “deficiência visual”, indicando profissionais para ajudar na elaboração de manuais e cartilhas e na sensibilização dos servidores, em palestras e afins. O Diretor Geral esclareceu que alunos concluintes do ensino fundamental do IBC são direcionados a cursar o Ensino Médio no Colégio Pedro II, em vagas reservadas. Definiram-se nesta reunião: 1) que havia interesse na formalização do convênio, restando a elaboração dos termos; e 2) que o IBC conta com diversos setores que poderiam ajudar no acolhimento e na formação do estagiário com deficiência visual: Departamento Técnico Especializado (DTE), Departamento de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão (DPPE) e Departamento de Estudos e Pesquisas Médicas e de Reabilitação (DMR).

### **30/08/18 (CP II)**

Realizada no gabinete do Chefe-Geral de Supervisão e Orientação Pedagógica (SESOP Geral - PROEN) do Colégio Pedro II (CPII), com objetivo de apresentar o Projeto MP Inclusivo e verificar a possibilidade em se firmar parceria com a unidade educacional. Foi apresentada a estrutura organizacional do SESOP, que tem como atribuição acompanhar o processo de ensino e aprendizagem dos mais de 13.000 alunos matriculados na instituição, espalhados por 14 campi (Humaitá I e II, Duque de Caxias, Centro, Engenho Novo I e II, Niterói, São Cristóvão I, II e III, Tijuca I e II, Realengo I e II) e 1 unidade de Educação Infantil. A responsável pela Seção de Educação Especial do CPII (NAPNE Geral) explicou que o termo “alunos com necessidades especiais” vai além de “alunos com deficiência”, incluídos aqui os diferentes distúrbios, transtornos e dificuldades na aprendizagem (dislexia, Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade - TDAH, Transtornos Globais do Desenvolvimento - TGD, altas habilidades etc.); que o NAPNE atende cerca de 800 alunos e que desses, aproximadamente, 180 têm algum tipo de deficiência. Foi apresentada também a metodologia do “emprego apoiado”, para inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, em que uma das ferramentas é o treinamento no próprio ambiente de trabalho, realizado por pessoa especializada. Definiu-se que o chefe geral da SESOP levaria a proposta de parceria aos setores devidos para aprovação.

**09/10/18 (DRH, IEP, INES, CP II)**

Realizada na Sede do MPRJ, com os objetivos de: 1) apresentação de material esboçado pelo MPRJ para sensibilização do corpo funcional (Projeto MP Inclusivo), pretendendo-se orientação/revisão dos colaboradores; 2) apresentação de material esboçado pelo MPRJ para ambientação do estagiário com deficiência, pretendendo-se a passagem de seu conteúdo para meio acessível pelos colaboradores (Libras, Sistema Braille e outros); 3) organização pelo IEP de capacitação dos supervisores de estágio e de ambientação dos estagiários (período de realização dos cursos, conteúdos do programa, formato de participação dos colaboradores etc.); e 4) Esclarecimento de prazos das demais etapas do projeto-piloto (seleção, ambientação, treinamento e acompanhamento dos estagiários). O Instituto Benjamin Constant, também colaborador do Projeto MP Inclusivo, não pôde encaminhar representante por estar passando por momento eleitoral (até o dia 24/10), segundo justificou seu Diretor-geral por mensagem eletrônica. Aos presentes foi entregue um KIT contendo as cartilhas do Projeto, bem como etapas e cronograma. Foi apresentada a cartilha “Convivência e Gestão de Pessoas com Deficiência”, elaborada para subsidiar a capacitação dos supervisores de estágio do MPRJ, no âmbito do projeto-piloto. Nesse material constam dados estatísticos da população brasileira com deficiência (dados gerais, trabalho, educação etc.), conceito atual da pessoa com deficiência, trazido pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e dicas de convivência. Neste ponto, foi solicitado que os colaboradores criticassem o conteúdo apresentado, de acordo com suas expertises. Indicou-se que o MPRJ estava em tratativas com o Instituto Municipal Philippe Pinel para colaborar nas questões que envolvem a pessoa com transtorno mental, também abarcada no projeto. Foi esclarecido que a concepção atual de pessoa com deficiência, contida na LBI, está além de critérios médicos, e que as pessoas com transtornos mentais, desde que se enquadrem no novo conceito de pessoa com deficiência, são ali contempladas para todos os efeitos. Fechada a apresentação da cartilha destinada aos supervisores de estágio do MPRJ, acordou-se com os parceiros o prazo de 22 de outubro para o envio das críticas. Após a revisão do material pelos parceiros, o conteúdo seria enviado ao setor de Programação Visual do MPRJ, para diagramação e impressão de exemplares. Item 2 da pauta, que trata da apresentação da “Cartilha de Ambientação”, destinada aos estagiários com deficiência. O material já havia passado por diagramação pelo MPRJ e contém informações administrativas, direitos e deveres, dicas de postura, imagem profissional etc. Foi solicitado aos parceiros que indicassem candidatos para o processo seletivo que ocorreria de 05 a 09 de novembro. Houve comentários dos parceiros sobre a metodologia do “emprego apoiado”, em que o treinamento é realizado por pessoa especializada no próprio ambiente de trabalho. Representantes do MPRJ reforçaram ser esse um dos objetivos do projeto: o acompanhamento do estagiário pelo parceiro, reportando o que for verificado, erros e acertos. Ao final da apresentação da cartilha destinada aos estagiários, acordou-se o prazo do próximo dia 16 de outubro para sua crítica pelos colaboradores. Procedidas às revisões e adaptações, o material final seria encaminhado ao INES e ao IBC, a fim de ser colocado em formato acessível (vídeo com recurso de intérprete de Libras, impressões em Sistema Braille, mídias com áudios, em formato TXT etc.). O item 3 da pauta ficou a cargo dos representantes do IEP, incumbidos de organizarem os cursos de capacitação/sensibilização dos supervisores de estágio e ambientação dos estagiários com deficiência. Como definição prática, foram acordadas as datas 13 de novembro para realização de curso de capacitação dos supervisores de estágio (de 9h a 17h), com apresentações dos parceiros e dinâmicas de grupo a regulamentar em outro momento; e 26 de novembro para realização de curso de ambientação dos estagiários com deficiência contratados, no bojo do projeto-piloto, com programação a ser estipulada também em ocasião oportuna. Sobre o item 4, foram revisadas as próximas etapas do projeto: crítica à “Cartilha de Ambientação” (até 16 de outubro); crítica à cartilha “Convivência e

Gestão de Pessoas com Deficiência” (até 22 de outubro); encaminhamento dos dados dos candidatos pelos parceiros (até 22 de outubro); processo seletivo/entrevista pelo MPRJ (de 05 a 09 de novembro); curso de capacitação de supervisores de estágio (13 de novembro); curso de ambientação dos estagiários já contratados (26 de novembro); e previsão de início do estágio na unidade de lotação (03 de dezembro).

### **11/10/18 (IMPP)**

Realizada no CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, com os objetivos: 1) Orientação/revisão, pela representante do IMPP, de materiais esboçados pelo MPRJ para sensibilização do corpo funcional e para ambientação de estagiário com deficiência (Projeto MP Inclusivo); e 2) Esclarecimento de prazos das demais etapas do projeto-piloto (seleção, ambientação, treinamento e acompanhamento dos estagiários). Registra-se que a representante do IMPP, em contatos anteriores, já havia sido apresentada ao Projeto MP Inclusivo, oportunidade em que declarou seu interesse em participar como parceira e em que foi apresentada às duas cartilhas a serem utilizadas no Projeto Piloto (item 1 da pauta). Indicou-se o “Instituto Municipal Philippe Pinel - Núcleo de Intervenção Cultural e Geração de Trabalho e Renda” como parceiro a constar nos materiais elaborados. Foi consultada ainda sobre sua possível participação, como palestrante, acerca do tema “transtornos mentais”, no dia 13/11 (treinamento dos supervisores de estágio), com o que consentiu. Foi apresentada a nova versão da “Cartilha de Ambientação”, diagramada pelo setor de Programação Visual do MPRJ (STIC), na qual agora consta representante para o segmento de pessoas com deficiência intelectual. Definiu-se para representante dos transtornos mentais a figura do Raul Seixas, identificado como “maluco beleza”. A STIC seria acionada para que acrescentar a imagem estilizada de Raul Seixas na capa da cartilha. A representante do IMPP solicitou que constasse na cartilha dispensa para o estagiário realizar acompanhamento médico mensal, para consultas nos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) e Centros de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil (CAPSi) e para retirada de medicação na rede de saúde mental (municipal/estadual).

### **31/10/18 (CPMA)**

Realizada no Edifício Navega, teve como pauta os seguintes assuntos de interesse do Projeto MP Inclusivo: Foi informado por representantes do GATE que estaria em elaboração questionário para ser entregue aos supervisores de estágio para a verificação da acessibilidade do local onde iriam ser lotados os estagiários do projeto; que junto ao questionário deveriam enviar fotos para se ter uma noção melhor do espaço; este questionário visa um estudo prévio diante da impossibilidade de visitarem os 22 locais; que 14 dessas unidades são novas, razão pela qual eles (GATE) acreditavam que não haveria problemas de acessibilidade; em relação às 08 (oito) demais, será feito um estudo mais detalhado. Tratou-se da necessidade de serem encaminhados os questionários para todos os supervisores (22) unidades, pois o fato de serem novas estas unidades não ensinaria, necessariamente, a certeza da acessibilidade plena; foi lembrado durante a reunião que o questionário não se limita a verificar a acessibilidade arquitetônica, mas outras questões também, como as referentes à tecnologia assistiva. Foi esclarecido que dos dias 05 a 09 de novembro seriam realizadas as entrevistas com os candidatos do projeto MP INCLUSIVO, participando desta fase duas psicólogas do NATEM, representantes da DRH e uma intérprete de libras, servidora do MPRJ; foi decidido pela comissão que todas as vezes que houver dúvida por parte dos entrevistadores em relação à deficiência, haverá necessidade de ser encaminhado às coordenadoras do CAO, para eventual discussão com os demais membros da CPMA, visando dirimir eventual dúvida; na próxima reunião, combinou-se, ainda, de convidar a gerente da DRH/GDP para exposição/apresentação

sobre o modelo criado para o MPRJ sobre a ambientação dos servidores e contratados com deficiência. Tratou-se da plataforma “Viável Brasil”, que é um ambiente projetado especialmente para os surdos que consiste num equipamento de vídeo conferência que permite aos surdos entrarem em contato com uma central de intérpretes, comprometendo-se o CAO a verificar a possibilidade de se estabelecer este contato para uma futura reunião. Falou-se, ainda, sobre o contato com o MPT para inclusão dos estagiários do projeto MP INCLUSIVO no mercado de trabalho, devendo ser realizado convite ao MPT para participar de uma de nossas reuniões, para concretizarmos esse intuito.

### **17/01/19 (DRH e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada no CAO Idoso e Pessoa com Deficiência com objetivo de verificar o resultado das entrevistas com os estagiários e supervisores do Projeto MP Inclusivo, a fim de analisar como está sendo o processo de inclusão no ambiente de trabalho, quais as principais dificuldades identificadas e avaliação sobre pontos positivos e negativos do projeto, visando corrigir eventuais equívocos e aperfeiçoar os processos. Foram apresentados os resultados pela DRH, com slides. Nas entrevistas, foram criados formulários para padronização. Dos 24 estagiários que ingressaram no Projeto, foi dito que 20 foram entrevistados, eis que alguns ainda não tinham ingressado na Instituição. Foi esclarecido pela DRH que além das 24 vagas do Projeto existem mais 8 vagas anteriormente ocupadas por estagiários com deficiência e mais 10 vagas destacadas para esse fim, totalizando 42 vagas. Assim, para o cômputo dos 5% das vagas do Projeto (75 vagas) faltariam 33. Diante da impossibilidade de se criarem novas vagas, deveriam ser transformadas as vagas eventualmente disponibilizadas pela saída de estagiários. Foi destacada a ideia de se criar um número mínimo de vaga PCD por CRAAI, de forma a viabilizar a interiorização do Projeto. Houve destaque para cursos de capacitação online, curso básico de Libras, bem como curso básico de informática para cegos.

### **18/01/19 (Sec. Idoso e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada no CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, com destaque para os tópicos: a) necessidade de registrar adequadamente os casos de estagiários com deficiências múltiplas do projeto, para fins de estatística; b) necessidade de capacitação dos estagiários sem deficiência e equipes, como um todo, o que se daria através de “RODAS DE CONVERSAS”, conforme experiência exitosa narrada pela assessora da PJTCIPD; c) possibilidade de gravação de vídeo – IEP para capacitação no interior; d) necessidade de regularizar/viabilizar a questão do registro de ponto dos estagiários cegos; e) ideia de designar apoiadores para cada tipo de deficiência, agendando reunião para tal fim (possibilidade de gravarem para IEP); f) necessidade de estabelecer com Secretaria Geral e Informática fluxos para solicitações de equipamentos básicos (ex: lupa, régua, programas de informática, eventual ponto para instalar software/programa relacionado à empresa de libras a ser contratada), bem como possibilidade de estabelecer prioridade no trâmite dessas demandas e indicação de setor para retorno do material, para aproveitamento de outra demanda futura, no caso de desligamento do estagiário; g) criação de espaço no site do MP – INTRANET – com informações sobre o Projeto, cartilha etc.

### **21/01/19 (DRH, IEP, CPII, IBC, INES, Paratodos)**

Realizada no Edifício Navega, teve apresentação pela DRH das entrevistas realizadas com estagiários e supervisores do Projeto MP Inclusivo. Divulgado na reunião: A) Perspectiva de contratação de empresa especializada em interpretação em Libras (processo administrativo já iniciado); B) Necessidade de especificação do material recentemente solicitado por alguns estagiários com baixa visão (lupa e régua)

para formular requerimento à Administração; C) Existência de 42 vagas PcD já marcadas para o projeto (algumas vagas regulares já transformadas), sendo 32 atualmente ocupadas, 3 (três) com estagiários já selecionados mas aguardando para iniciar em razão de questões administrativas e 7 (sete) aguardando seleção. Serão necessárias mais 33 vagas para alcançar as 75 vagas almeçadas, que representam 5% do total de estagiários. A pretensão é disponibilizar tais vagas no interior do Estado, o que exigirá um esforço maior para captação e acompanhamento; D) Necessidade de compilação de todas as informações e avaliações referente ao Projeto Piloto para apresentação à Administração Superior e ampliação permanente das vagas, além da possibilidade de disponibilizar o material produzido no projeto para outras instituições que integram o Sistema de Justiça; E) Foi destacada a necessidade de se capacitar os estagiários sem deficiência e equipes, como um todo, o que se daria através de “RODAS DE CONVERSAS”, conforme experiência exitosa narrada por assessora jurídica da PJCIPIPD; F) Foi destacada a necessidade de material para capacitação à distância, haja vista o fato dos estágios não se iniciarem na mesma época e da perspectiva de interiorização do Projeto; G) Foi destacada a ideia de designar “Apoiadores” para cada tipo de deficiência, dentro do quadro de servidores do MPRJ; H) Foi destacada a ideia de realização de curso básico de informática para os estagiários com deficiência que ingressam na instituição. Após, foram levantados os tópicos em destaque: 1) Possibilidade dos parceiros avaliarem o processo de inclusão, ainda que por amostragem, indagando se há possibilidade de avaliarem os estagiários de ensino superior; (cronograma a ser elaborado); 2) Possibilidade de elaboração de relatório final – breve – sobre o Projeto Piloto, eis que o mesmo será finalizado em 28.02.2019 e há intenção de ampliar para o interior do Estado; 3) Disponibilidade de gravar na plataforma de EAD para capacitação dos estagiários, equipes e supervisores que ingressaram no Projeto após a capacitação presencial, bem como daqueles que estão lotados no interior do Estado; 4) Possibilidade do IBC realizar a avaliação oftalmológica dos estagiários que solicitaram lupas e réguas, a fim que sejam especificadas as características dos equipamentos para aquisição pelo MPRJ (IBC esclareceu que há necessidade de avaliação por especialista antes da definição do equipamento); 5) Foi oferecido pelo INES Mini Curso de libras (módulo de 30 horas), para 15 pessoas, a ser realizado nas segundas feiras de 18 às 21 horas, iniciando-se no dia 11 de março; 6) O IBC ofereceu capacitação de servidor do MPRJ para oferecer curso de informática como multiplicador, eis que não ministram cursos diretamente para o público alvo; 7) CP II mencionou que os estagiários a serem contratados no interior poderão ser encaminhados pelos NAPES dos institutos federais. Acordaram que: I) os parceiros iriam confirmar quais estagiários/supervisores e equipes estariam entrevistando para avaliação do processo de inclusão, ainda que por amostragem; II) Os parceiros iriam encaminhar breve relatório sobre o Projeto Piloto até o dia 28.02.2019; e III) Os parceiros iriam realizar gravação de capacitação (EAD) até o dia 28.02.2019, em formato a ser informado pelo IEP, tendo sido sinalizada a possibilidade do INES e IBC auxiliarem na elaboração de tal material em formato acessível.

### **30/01/19 (Funcionários-Apoiadores e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada no Edifício Navega, teve como objetivo apresentar a ideia dos “apoiadores” de estagiários que ingressaram em vaga PCD, de forma que possam orientá-los por *email*, telefone ou pessoalmente (de forma excepcional), eis que não se trata da mesma função desempenhada pela DRH. A ideia é que gere proximidade e acolhimento. Foi esclarecido que demandas administrativas serão realizadas pelos supervisores do setor e apenas acompanhadas pelos apoiadores, que informarão ao CAO sobre eventuais problemas para serem resolvidos. Em relação ao interior, é possível que no futuro sejam identificados novos apoiadores mais próximos geograficamente. Foi sugerida reunião trimestral entre

CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, apoiadores e DRH para pensar novas estratégias de aproximação e reportar o processo. Os grupos de deficiência foram divididos entre os participantes. A ideia é que, tão logo os estagiários ingressem no MPRJ, a DRH Nenf repasse seus contatos aos apoiadores, para permitir rapidamente a interação.

### **11/03/19 - manhã (DRH-Nenf, IMPP e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada na sala do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, teve como objetivo entrega das fichas de avaliação e acompanhamento pelo IMPP, bem como entrega do relatório sobre o Projeto. Pelo IMPP foi dito que, como trabalham como a metodologia de emprego apoiado, disponibilizam-se a vir uma vez por mês para acompanhar o caso. No interior, aconselham que, uma vez identificada a questão psicossocial, sejam acionados, para pensar na melhor estratégia de forma a acionar a rede local. Mencionaram que estagiário Y<sup>2</sup>, apesar de estar em vaga regular, é do Projeto e será acompanhado pelo parceiro. Caso acompanhado: W<sup>3</sup>. – teve uma acessibilidade para além do convencional, o que inclui até mesmo um banheiro disponibilizado. Foi mencionado pela DRH Nenf a inclusão recente de outro estagiário com deficiência psicossocial K<sup>4</sup>. Também foram mencionados diversos casos em que se percebeu a existência de deficiência psicossocial associada à outra deficiência, sendo a primeira não declarada no ingresso do estagiário. Nesses casos foi indagado ao parceiro como se deve abordar o assunto a fim de verificar que há acompanhamento pela rede pública e/ou privada, de forma a garantir o apoio necessário. Foi destacado que nesses casos – a maioria indicada pelas universidades – se demonstraram os mais sensíveis. Por fim, foram feitas as seguintes considerações/sugestões sobre o projeto: 1) Que haja possibilidade de continuidade no estágio independente de eventual repetência pelas peculiaridades do caso concreto (a exemplo de situação de rua), desde que haja bom aproveitamento no estágio; 2) Que seja bem separado o espaço do trabalho do espaço das demais questões que implicam nas vulnerabilidades, que deverão ser trabalhadas pela rede e equipe de referência. Avaliação geral do projeto: entendem que está para além do esperado, tendo uma avaliação muito positiva. Por fim foi mencionado que seria interessante a realização de reunião com representantes do MPT para verificar a possibilidade de continuidade do projeto no âmbito do Trabalho.

### **11/03/19 - tarde (DRH/GDP. Sec. PJPI, IBC, INES, CP II, Movimento Paratodos e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada na sala 6, 6º andar, do Edifício Navega, teve como objetivo obter impressões sobre o Projeto, auxiliando o seu aperfeiçoamento e comunicar a finalização do piloto, ocorrida no dia 28/02. Como informes, foi mencionado que a tramitação da Resolução está em estágio avançado; que atualmente existem 35 estagiários já em exercício, sendo 42 vagas criadas; que está sendo organizado evento de finalização do Projeto, ocasião em que será divulgado a outras instituições que já demandaram; e necessidade de agendamento para gravação de EAD. Foi recolhido o material original do parceiro CP II. Registra-se que o Movimento Paratodos já havia entregado as fichas de entrevistas na última reunião, bem como o IMPP. Registrou-se que, em relação ao relatório final de avaliação do Projeto, só estaria pendente o do INES. As avaliações até agora registradas foram muito positivas, tendo havido algumas sugestões que seriam incorporadas ao Projeto. Foi mencionado, ainda, a indicação do Projeto para premiação, por coletivo de cegos e outras repercussões. Com relação à avaliação dos parceiros foi dito:

<sup>2</sup> Nome omitido, por questões éticas.

<sup>3</sup> Nome omitido, por questões éticas.

<sup>4</sup> Nome omitido, por questões éticas.

1) Na avaliação do INES, os depoimentos dos estagiários foram curtos, como é característico da comunidade. Relataram que a oportunidade de estágio tem sido uma verdadeira “ascensão” na vida deles. Observação comum do surdo é que estão tendo que ler bastante e precisariam de um maior investimento nesse sentido. Registra ser importante para comunicação o conhecimento de Libras. 2) Na avaliação do CP II, foi verificada uma equipe de supervisores muito motivada, estagiários esperançosos com o futuro que se abre, mas temerosos porque querem muito dar certo. O que encontrou foi um grupo feliz. 3) Na avaliação do IBC, as entrevistas foram ótimas, os estagiários estão muito satisfeitos. Existem 3 casos muito tranquilos e 3 casos mais complexos pela patologia. Destaca a supervisora Maria Eleni pelo empenho e iniciativas de adaptação, como um grande exemplo. Destacam o fato de, no caso de estagiário de ensino superior, o investimento inicial de um setor específico ter sido restrito ao aprendizado teórico, o que a longo prazo poderia representar uma barreira atitudinal. Importância do piso tátil e placas para facilitar a independência. Haverá sensibilização dia 28/03 com a equipe do CEMEAR, a pedido. Indicaram dúvidas quanto a deficiência visual de XX<sup>5</sup>. 4) Na avaliação do Movimento Paratodos, entendem que as questões surgidas a partir do acompanhamento não são estruturais do projeto, fazem parte do processo de inclusão e deverão ser trabalhadas ao longo do processo. A sugestão feita é que toda equipe que venha a receber um estagiário participe do processo desde o início de forma a garantir maior adesão. 5) Na avaliação do IMPP, foi mencionada a questão de se relevar a repetência para alguns casos específicos, podendo prolongar o estágio por mais um ano. Pelo CAO foi mencionado que devido a algumas dificuldades identificadas no processo de inclusão de estagiários de nível superior, e após ouvir as equipes envolvidas, foi pensado no estabelecimento de um fluxo diferenciado para os estagiários de nível superior. Nesse sentido surgiram as seguintes sugestões: que deveria haver entrevista com o candidato, posterior a realizada pela DRH, do próprio setor onde será lotado o estagiário, eis que se sentiram “excluídos do processo de seleção”; que deveria haver a possibilidade, ainda, de escolha do estagiário que esteja cursando período mais avançado na faculdade, caso haja mais de um candidato (com relação ao período cursado foi amadurecido pela equipe do projeto, em conjunto com a DRH, que não haveria razão de restringir o estágio a determinado período da faculdade (do 5º para cima)); que deveria, por cautela, ser lotado apenas um estagiário com deficiência por setor, ressaltando o caso em que o próprio setor solicitar mais de um (o setor que apresentou maiores problemas teve 3 estagiários com deficiência lotados no mesmo). Dada a palavra aos parceiros, destacam-se as sugestões: Paratodos – falar abertamente do desconforto dos setores em não fazerem parte das entrevistas e processo de seleção; orientação de que os supervisores conversem com a equipe antes do ingresso do estagiário, fornecendo as cartilhas; elaboração de “Guia para Supervisor”, com passo a passo (reunião prévia, divulgação do material etc.); inserir nas fichas de entrevista com supervisor e equipe de trabalho campo indicando qual o estagiário que acompanham, para viabilizar a correlação; IMPP – analisar as questões de repetência, de forma excepcional, caso haja alguma vulnerabilidade associada, de forma a permanecer mais um ano no estágio; CP II – analisar questões de repetência, em especial, no caso de deficiência intelectual, pois se espera que haja um processo mais longo; IBC – capacitação para questões de informática, a fim de ampliar as atividades dos estagiários. Restou acordado: IBC avaliará disponibilidade do setor de baixa visão realizar a avaliação dos estagiários que já passaram pela consulta oftalmológica e avaliar a situação clínica de WW<sup>6</sup>, notadamente se é deficiente visual. Por fim, os parceiros indicaram a melhor data para gravação o EAD.

---

<sup>5</sup> Nome omitido, por questões éticas.

<sup>6</sup> Nome omitido, por questões éticas.

## **02/04/19 (Informática e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada na sala 7, do Edifício Navega, sexto andar, com objetivo de articular soluções para os problemas de tecnologia e informática identificados no decurso do Projeto. Foi questionado pelas Coordenadoras do CAO se foi contratada uma pessoa cega, na função de estagiário, com a atribuição para verificar, antes da publicação de uma matéria ou notícia no portal do MPRJ, a acessibilidade desta informação para as pessoas cegas ou de baixa visão, tendo sido respondido que ainda não receberam tal estagiário; foi questionado se o estagiário que antes se encontrava na GSI (Z.<sup>7</sup>) está adaptado e realizando as tarefas que lhe são dadas na GPPV, tendo sido dito que sim; o CAO IDOSO P DEF informou que faria contato com a DRH NENF e com o IBC para buscar outra pessoa (nível médio, cego ou baixa visão) para também ficar na GPPV; que na área da TI seria interessante alguém de nível superior (para desenvolvimento); foi perguntado pelas Coordenadoras do CAO se já foi estabelecido um fluxo quanto à atuação da informática em relação aos estagiários cegos e com baixa visão, ou seja, se a STIC elaborou protocolo de atuação nos casos de ingresso de pessoas cegas e de baixa visão nos quadros do MPRJ, criando uma categoria de chamado na intranet para atendimento de demandas dessas pessoas, com prioridade no atendimento, tendo sido respondido que SIM, sendo o grau de prioridade igual ao dos membros; que precisam saber os novos estagiários cegos ou com baixa visão que ingressam; Sugeriram que ao ser solicitada abertura de conta do estagiário seja informado pelo supervisor se é cego ou baixa visão (no campo de observações do formulário); também foi indagado se criaram um KIT próprio para a instalação do NVDA, de modo que não deixem de acompanhar todos os seus complementos, com passo a passo e *checklist*, tendo sido informado que SIM; que agora já existe KIT NVDA; Foi solicitado um posicionamento sobre o *email* encaminhado em 22.03, onde há relato de chamados não atendidos (39781 e 45481) no setor NATEM, onde há uma estagiária de nível superior cega, tendo sido respondido que os estagiários tem uma licença F1 que é mais restrita, só podendo utilizar o ambiente web; como esse ambiente não é plenamente acessível vão passar da licença F1 para E3; que assim o NVDA vai conseguir fazer a leitura; que fará isso apenas para os cegos; que no caso de X<sup>8</sup>, já houve a migração; que o problema com OCR irão verificar; que o CAO irá encaminhar a listagem atualizada dos estagiários cegos na presente data; foi questionado se a STIC já informou ao setor com atribuição que em futuras licitações será necessário constar do termo de referência que as impressoras terão que ter a funcionalidade OCR, tendo sido respondido que sim, seja nativo ou não. Foi questionado sobre o andamento do processo para aquisição de novas licenças para uso do programa *Jaws*, tendo sido informado que já saiu da informática, tendo fornecido o MPRJ 2019.00128051 para acompanhamento pela CPMA. Foi indagado como se propõe o fluxo para o interior, eis que estamos na iminência de interiorizar o Projeto, tendo sido informado que existem pontos de apoio de informática no interior e, desde que as instalações não ocorram no mesmo dia, conseguem atender a demanda; que é importante que sejam informados sobre a deficiência e possíveis necessidades de adaptação no campo da informática, no momento da solicitação de abertura de conta para o estagiário. Quanto às questões colocadas pela empresa Viável Brasil e demais empresas que realizam o mesmo serviço em relação à acessibilidade das pessoas surdas ao MPRJ foram indagadas algumas questões e foi dito que não há problemas de infra nem de segurança na contratação de tal serviço; que já testaram o *software*; que não requer nenhum acesso especial; que a senha é concedida pela empresa, não tem nada a ver com a *intranet*; que concordam com a posição do CAO de que todos deveriam ter o acesso, sendo o

---

<sup>7</sup> Nome omitido, por questões éticas.

<sup>8</sup> Nome omitido, por questões éticas.

equipamento disponibilizado por setor; que o endereço para baixar o cliente tem que estar disponível para os usuários. Foi sugerido kit com (i) câmera; (ii) fone e microfone juntos (headphone), restando verificar no mercado especificação e solicitar cotação a partir do mapeamento a ser realizado pelo CAO; que sugere ser um objeto com dois lotes de produtos, sendo que empresas diferentes podem concorrer a cada lote; o que deve ser ressaltado é que a minutagem começará a contar apenas do momento em que a empresa realizar o contato com o MP. Representante da GSI irá levantar o número de secretarias e protocolos existentes no MP a partir de listagem (só não vão aparecer os setores informais, já até indica a ARC e SUBPLAN), para que possamos validar com a movimentação, além do número de membros (promotores e Procuradores); pelo gerente de Informática foi dito que precisariam 1 ponto em Santo Cristo; que será indagada a ouvidoria, Núcleo de saúde e DRH se precisam de mais de um ponto para o serviço, haja vista a natureza do atendimento. Restou acordado: -Pelo CAO: Encaminhará listagem atualizada dos estagiários do projeto. Com a listagem a ser fornecida pela STIC (dos membros, secretarias e protocolos) fará a validação encaminhando a informação sobre o quantitativo de equipamentos a ser cotado pela Informática com fornecedores, para estimativa de custo; Irá realizar consulta à ouvidoria (inclusive LAPTOP da itinerante), DRH e Núcleo de Saúde sobre quantidade de pontos necessários; Realizará contato com o Fabio da DRH NENF e com o IBC para buscar outra pessoa (nível médio, cego ou baixa visão) para também ficar na GPPV, bem como nível superior para área da TI (para desenvolvimento); Na ocasião da elaboração do "GUIA DO SUPERVISOR" irão incluir a necessidade de, ao ser solicitada abertura de conta do estagiário que ingressou no setor, seja informado pelo supervisor se é cego ou baixa visão (no campo de observações do formulário). -Pela Informática: Irá verificar qual a dificuldade ainda existente no setor NATEM com OCR (chamado 39781), bem como se o estagiário já está acessando o *email* (chamado 45481), informando em 5 dias; Fornecerá a listagem de todos os membros (Procuradores e Promotores), secretarias e protocolos, com observação sobre os setores informais caso tenham conhecimento, em 5 dias; Com a validação do mapeamento, irão realizar cotação dos equipamentos para inclusão no Termo de Referência; Nos informarão os avanços nas pesquisas realizadas com auxílio do representante da GSI para tornar os programas mais acessíveis; Encaminharão o passo a passo de como OCERIZAR um documento, para que seja divulgado na ocasião da capacitação do Projeto.

#### **04/04/19 (Núcleo de Saúde, IMPP, Movimento Paratodos)**

Foi destacado que o Projeto inicialmente se propôs a receber pessoas com transtornos mentais encaminhadas pelo Parceiro Pinel, que desde o primeiro momento colocou como condição essencial para a inclusão o acompanhamento da referida pessoa pela rede. Os estagiários encaminhados pelo PINEL não apresentaram, até o presente momento, qualquer questão mais grave no processo de inclusão. Contudo, foi possível verificar que muitos estagiários que foram encaminhados pela rede, especialmente pelas Universidades, e na admissão declararam outro tipo de deficiência, acabaram se revelando como pessoas com deficiência psicossocial associada, tal como foi o caso de X<sup>9</sup>. A dificuldade nesses casos - que tendem a aparecer com mais frequência com interiorização do Projeto, já que a busca ativa se dará através do Sistema da SEEDUC - é justamente o fato de não se ter conhecimento se a pessoa está em acompanhamento regular, bem como não se ter um diálogo com o responsável por esse acompanhamento. Verifica-se que em casos em que a pessoa está na iminência de entrar em crise ou apresenta sinais de desequilíbrio essa interface é essencial para garantia da sua segurança e de

---

<sup>9</sup>Nome omitido, por questões éticas.

terceiros, integrantes da equipe. Sendo assim e com base em algumas diretrizes do emprego apoiado, verificou-se a necessidade de consolidar um padrão de atuação, com orientações claras para as equipes que tiverem em seus quadros pessoas com transtorno. Foi indagado aos presentes como proceder no caso, bem como sugestões de PROTOCOLO com orientações para situações como esta. O Núcleo de Saúde informou que pode receber a demanda tanto da pessoa quanto do próprio supervisor, e a partir daí avaliam o caso concreto. Destacaram que enquanto peritos do trabalho podem entrar em contato direto com o médico assistente ou equipe de referência. Afirmaram que fazem isso com frequência, em diversos casos, e que este não é o primeiro. Representantes do Pinel reforçaram que é trabalho, sendo necessário destacar para os estagiários a necessidade de cumprir as regras, que não é o estagiário que irá colocar a regra do setor. Sugerem que todo o estagiário, independentemente da deficiência, no momento do ingresso na instituição deverá ser cientificado que está dentro do projeto, o que significa “no emprego apoiado”. Representantes do IMPP irão encaminhar explicações básicas – no formato para estagiário – sobre o que é emprego apoiado. Os presentes reforçaram que “Declaração de comparecimento” é diferente de “laudo médico”, somente o primeiro pode ser exigido pelo Supervisor, o que deve ser lembrado aos setores. Outra sugestão importante é sempre solicitar o contato de uma pessoa responsável, antes da admissão. Esclareceram que até 3 (três) dias as ausências podem ser abonadas pelo Supervisor, a partir disso tem que entrar de licença e passar pelo Núcleo de Saúde com formulário próprio e documentação médica. Representantes do Pinel lembraram que a pessoa entra na vaga PCD, mas o trabalho é igual para todo mundo, o que deve ser sempre reforçado nos setores. Sempre importante numa situação de crise, se a própria pessoa estiver inacessível, avisar a um familiar que ela terá que regularizar a situação junto ao Núcleo de Saúde. Se alguém da equipe receber *Whatsapp* ou qualquer outro contato sobre questões relacionadas à saúde, uma orientação é responder “é preciso que você procure atendimento do seu médico ou do Núcleo de Saúde através do telefone xxx e *email* xxxx”. Representantes do Pinel destacaram a importância de não se trabalhar apenas com a autodeclaração e sim o laudo do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo sido informada que a nova Resolução prevê, além da autodeclaração, a necessidade de apresentação de laudo médico comprobatório da deficiência, o que deverá ser interpretado conforme o novo conceito trazido pela LBI. Por fim restou acordado: O núcleo de saúde irá encaminhar informações gerais sobre licença médica; IMPP irá encaminhar explicações básicas – no formato para estagiário – sobre o que é emprego apoiado, bem como possível sugestão de nome para compor a mesa do dia 29.04 (até o dia 09.04).

### **05/04/2019 (DRH, Sec. das PJPI e CAO Idoso e Pdef)**

Realizada na sala do CAO, sexto andar, para delinear como será realizada a expansão do projeto para o interior do Estado. Inicialmente foi indagado à DRH como estão as vagas do Projeto, tendo sido informado que das 42 já criadas estão ocupadas atualmente 30. Foi destacado que no interior a seleção dos estagiários é realizada pela Coordenação do CRAAI. Mencionou-se que o cadastro de reserva formado na 1ª seleção foi muito válido, mas deveria ter tido prazo de validade certo para evitar expectativas dos candidatos. Foi esclarecido pela DRH que são 10 CRAAIS no interior e mais 4 CRAAIS de região metropolitana com respectivas Centrais de Inquéritos; que segundo a resolução pelo menos 1 estagiário PCD deverá ser lotado em cada CRAAI e em cada Núcleo de Central de Inquérito; que será aplicado o percentual de 5% sobre o do total vagas de estágio por unidade; que existem 33 vagas a serem marcadas. Responsável pela DRH-Nenf destacou o seu posicionamento de que a Coordenação de cada CRAAI que deve definir quais órgãos irão receber estagiários PCD. Outra questão levantada foi no sentido de que das 42 vagas já criadas, 28 foram criadas em “plus” (adicional ao quantitativo de

estagiários do setor) e em tese no interior não seriam mais em “plus”, o que poderia gerar alguma resistência inicial; que a melhor idéia seria tentar com a Secretaria Geral que todas do interior fossem em “plus” para evitar resistência dos setores; DRH Nenf fará um levantamento de vagas ociosas de ensino médio e superior que pudessem ser transformadas em PCD Plus. Como passos essenciais para interiorização, foram elencados pelos presentes os seguintes: 1º passo - mapear as vagas; 2º passo - Sensibilização dos Coordenadores dos 14 CRAAIs e Centrais de Inquéritos, que poderão vir acompanhados dos Supervisores (videoconferência e/ou minirreuniões); 3º passo – Seleção (poderá ser analisada a pertinência (i) da contratação de empresa de consultoria para fazer a seleção no interior; (ii) do próprio CIEE fazer a seleção ou; (iii) das psicólogas do CRAAI fazerem voluntariamente parte do projeto); 4º passo – Criação de cadastro reserva, cujo prazo de validade sugerido foi 6 meses; 5º Passo - Acompanhamento pela DRH por videoconferência (ver com informática – possível laptop). Quanto às vagas já existentes deverá ser realizada nova seleção para ocupá-las, sendo necessária reunião para verificar os moldes dessa seleção; que a seleção seria para cadastro; que seria interessante fazer edital de divulgação das vagas; que seria interessante colocar prazo para inscrição e de validade para o cadastro. Foi mencionada, ainda, a importância de reunião com CIEE para verificar a possibilidade de recrutamento. Pela Subcoordenadora do CAO foi mencionada a sugestão formulada no GNDH de que houvesse “desligamento apoiado” do Projeto, com a preocupação de que eventuais estagiários desligados encarassem tal medida da forma mais construtiva possível e não como fracasso; foi mencionada também a necessidade de exigência de laudo para as novas vagas PCD, eis que passarão a ser abertas para rede e não mais exclusivamente indicadas pelos parceiros que já acompanham tais alunos, a fim de evitar eventual fraude; que os estagiários e supervisores deverão estar cientes que poderão contar com o nosso Núcleo de Saúde e algumas práticas do emprego apoiado; que para a fase de seleção será necessária a contratação de intérprete de libras ou já contar com empresa responsável pela tradução em libras, no caso de entrevista a estagiário surdo. Ao final restou definido que em 10 dias será instaurado MPRJ sobre a ampliação do projeto, com cronograma estipulando as etapas.

### 3.1.2 CONVÊNIOS E PARCERIAS

Foram firmados convênios e parcerias de cooperação técnica, intercâmbio de dados, conhecimentos, informações e experiências com:

- INES – Acordo de Cooperação, assinado em 17/09/18;
- IBC – Termo de Convênio nº 37/18, assinado em 26/09/18;
- CP II – Parceria, firmada em ofício de 18/09/18;
- IMPP – Parceria, firmada em reunião de 11/10/18;
- Movimento Paratodos – Parceria, firmada em reunião de 30/10/18; e
- Movimento Down<sup>10</sup> – Parceria acordada em 31/10/18.

**Imagens 1 e 2** – Assinaturas de Convênios, com INES e IBC



---

<sup>10</sup>Parceria restrita ao auxílio na elaboração nas cartilhas por ausência de maior disponibilidade, à época, para maiores ações.

## 3.2 ETAPA 2: ELABORAÇÃO DE MATERIAL

Nos encontros com os parceiros e colaboradores, foram-se delineando os elementos visuais, as cartilhas e os formulários utilizados no Projeto.

### 3.2.1 LOGOTIPO

Em 02/08/18, a Gerência de Portal e Programação Visual (GPPV/STIC) foi acionada para criar o logotipo do Projeto MP Inclusivo. Em 10/08/18, a equipe da GPPV reportou a seguinte representação, que foi aprovada pelos gestores:

**Figura 3 – Logotipo do Projeto MP Inclusivo**



Fonte: Mensagem eletrônica da GPVV/STIC, de 10/08/18.

**Tabela 4** – Cronologia dos serviços realizados pela GPVV/STIC

Registro	Data	Descrição
6165	02/08/18	Criação de logotipo, para o Projeto MP-Inclusivo, O símbolo identificador precisa contemplar todos os tipos de deficiência e mais o logotipo do MP.
<i>Email</i>	15/08/18	Cópias coloridas - Projeto MP Inclusivo
14112	04/09/18	Criação de elementos visuais que identifiquem o Projeto "MP Inclusivo" e gerem empatia no público-alvo, para serem usados em materiais que estão sendo idealizados (cartilhas, manuais, folders, informativos etc.).
Email	02/10/18	Criação de certificado de participação no Projeto MP Inclusivo
<i>Email</i>	30/10/18	Diagramação das cartilhas para supervisores e estagiários
<i>Email</i>	1º/11/18	Criação de personagem Raul Seixas - estilizado
<i>Email</i>	07/11/18	Diagramação das cartilhas para supervisores e estagiários com marcas de corte (impressão em gráfica).
<i>Email</i>	09/11/18	Convite – Curso de Capacitação (Supervisores de Estágio) – 13/11/18
<i>Email</i>	05/04/19	Criação de arte para <i>site</i> de inscrição – Evento de Encerramento do Projeto Piloto – 29/04/19
<i>Email</i>	08/04/19	Diagramação de arte para cartazes, faixas e <i>banners</i> – Evento de Encerramento do Projeto Piloto – 29/04/19
69139	17/04/19	Inclusão do Projeto na página do MPRJ ( <i>internet</i> )

### 3.2.2 CARTILHAS PARA SUPERVISORES E ESTAGIÁRIOS

Em reuniões anteriores à instauração do Projeto, supervisores já apontavam a necessidade de sistematização do processo de ambientação e treinamento de estagiários com deficiência. Sugeriram que a criação de cartilhas ou manuais educativos seria de grande valia para otimizar o programa. Assim, duas cartilhas foram elaboradas com ajuda dos parceiros: uma destinada aos supervisores e outra, aos estagiários.

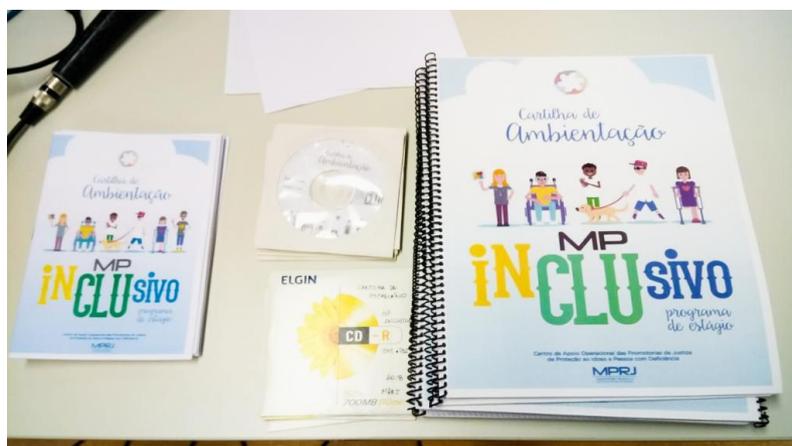
A cartilha para supervisores teve como proposta esclarecer, derrubar barreiras atitudinais, fortalecer premissas básicas de acessibilidade e eliminar eventuais receios no convívio social e laboral, promovendo a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no MPRJ. Ela pretendeu ser um guia para servidores que atuam como gestores de estagiários não forenses, fornecendo procedimentos técnicos, estratégias e boas práticas que auxiliassem na inclusão e manutenção da pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho.

Já a cartilha para estagiários apresentou o MPRJ e suas áreas de atuação, informações úteis sobre o estágio (duração, atividades, benefícios), direitos, deveres, proibições, postura e imagem profissional e comportamentos adequados em ambiente de trabalho. Com auxílio dos parceiros INES e IBC, foi disponibilizada em conteúdo acessível – mídias em Libras (para surdos) e exemplares impressos em Braille (para cegos). A versão em Braille foi aprontada pelo IBC em 21/11/18; e a versão em Libras, aprontada pelo INES em 23/11/18.

**Figura 4** – Capas das cartilhas de capacitação (supervisores) e ambientação (estagiários)



**Figura 5** – Cartilhas nas versões em Braille (impressa) e Libras (DVD)



### 3.2.3 FORMULÁRIOS DE ENTREVISTA E DE ACOMPANHAMENTO

Com base em material elaborado pela Diretoria-Geral de Gestão de Pessoas (DGPES) do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, foram criados quatro formulários para seleção, ambientação e acompanhamento de estagiários com deficiência:

- 1 - Entrevista inicial com candidato;
- 2 - Entrevista com supervisor de estágio;
- 3 - Entrevista com estagiário; e
- 4 - Entrevista com equipe.

A Diretoria de Recursos Humanos do MPRJ teve intensa participação nessa fase, destacando psicólogos do quadro tanto para adaptar os questionamentos ao público-alvo quanto aplicar o material aos envolvidos.

Na fase final do projeto-piloto, os parceiros foram instados a visitar os estagiários em seus locais de trabalho, colendo dados a respeito das suas condições e experiências, de forma a contribuir para a melhoria do programa. Tais considerações serão analisadas em tópico específico.

### 3.3 ETAPA 3: SENSIBILIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Em 21/09/2018, em comemoração ao Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência, o Projeto MP Inclusivo - histórico, objetivos, cronograma, resultados esperados - foi apresentado no auditório do edifício-sede para o público interno (servidores e membros), com presença de diversas autoridades.

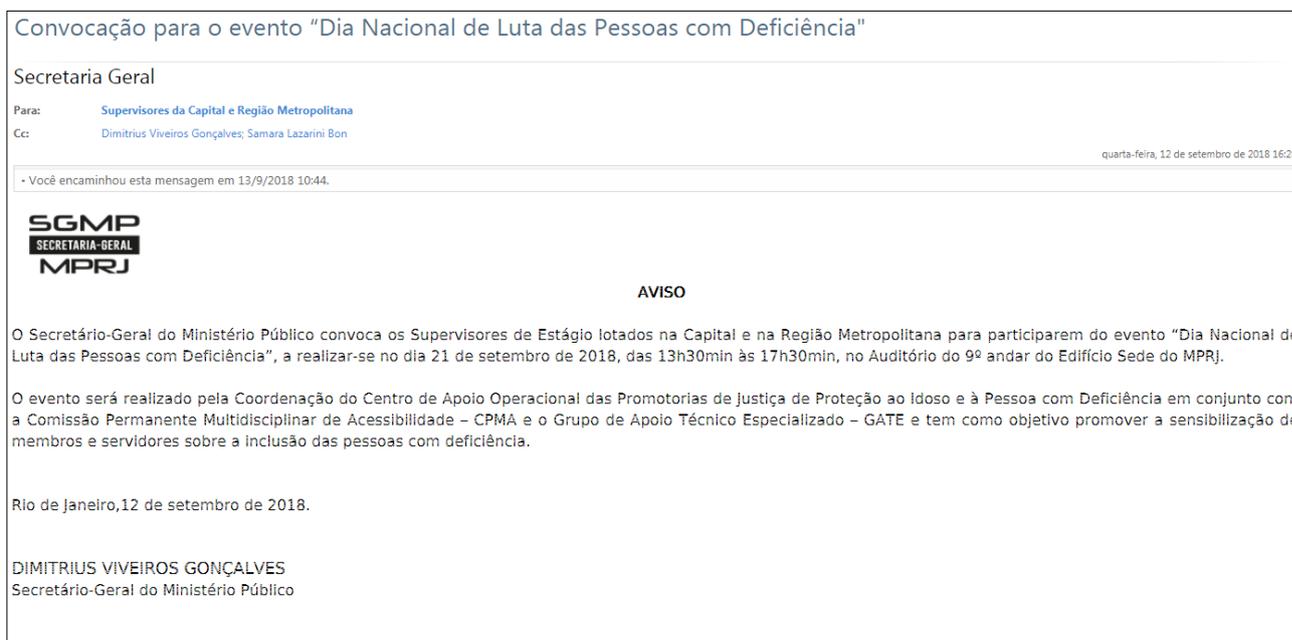
O evento contou com palestras sobre o tema “pessoa com deficiência” (inclusão, acessibilidade, empregabilidade etc.) e realização de vivência pela sede, com uso de cadeiras de rodas e vendas por 12 representantes de diversos órgãos do MPRJ, com intuito de sensibilizá-los para os obstáculos enfrentados por essa parcela da população.

**Imagens 3 a 6** – Apresentação do Projeto (21/09/18), no Evento “Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência”



Por sua relevância institucional, a Secretária-Geral do MPRJ decidiu convocar os 190 supervisores de estágio da Capital e da Região Metropolitana para participarem do encontro.

**Figura 6** – 1ª Convocação dos supervisores de estágio pela Secretaria-Geral do MPRJ (*email*)



O segundo evento de sensibilização foi realizado no dia 13/11/19, quando IBC, INES, IMPP, CP II e Paratodos passaram informações aos funcionários do MPRJ sobre cada deficiência, por meio de palestras, dinâmicas e rodas de conversa, tema do item 3.5.2 (D).

### 3.4 ETAPA 4: DIVULGAÇÃO DO MATERIAL

As cartilhas produzidas para supervisores e para estagiários foram divulgadas nos cursos de capacitação (13/11/18 e 26/11/18), veiculadas por mensagens eletrônicas aos capacitados e disponibilizadas em alguns *links* da Instituição.

### 3.5 ETAPA 5: PROJETO-PILOTO

Desde a implantação do projeto-piloto (1º/10/18), todas as etapas do processo (captação, seleção, ambientação e treinamento) estão sendo monitoradas pelos gestores. Nesse período:

- a) Foram ajustados e aperfeiçoados os materiais, recursos e ferramentas delineados no projeto, com a ajuda dos parceiros e colaboradores;
- b) Foi realizado processo seletivo de candidatos às vagas;
- c) Os CRAAls da Capital e Região Metropolitana foram mapeados para identificar as unidades aptas ao recebimento dos estagiários com deficiência. Logo em seguida, os supervisores desses locais foram acionados para prestarem informações sobre as condições de acessibilidade do trabalho, por meio de formulário elaborado por profissionais do GATE;
- d) Além da capacitação dos estagiários selecionados, foram ministrados treinamentos e orientações aos supervisores de estágio, de forma a possibilitar melhor integração da pessoa com deficiência à equipe e seu melhor desempenho no trabalho; e
- e) Os participantes do projeto-piloto foram instados a emitir suas opiniões por formulários de *feedback*, em entrevistas realizadas pela DRH e pelos parceiros.

Nas próximas seções, serão detalhadas essas atividades.

### 3.5.1 MAPEAMENTO DAS UNIDADES

O projeto-piloto foi iniciado em 1º/10/18, com intenção de distribuir 20 vagas iniciais para estagiários com deficiência entre os Centros Regionais de Apoio Administrativo e Institucional (CRAAIs) da Região Metropolitana, da seguinte forma:

**Tabela 5** – Distribuição de vagas idealizada no projeto-piloto

CRAAI	COMARCAS	VAGAS
<i>Duque de Caxias</i>	Belford Roxo, Duque de Caxias, Magé e São João de Meriti.	4
Niterói	Maricá e Niterói	4
<i>Nova Iguaçu</i>	Itaguaí, Japeri, Nilópolis, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados e Seropédica	4
<i>Rio de Janeiro</i>	Rio de Janeiro	4
<i>São Gonçalo</i>	Alcântara, Itaboraí, São Gonçalo e Rio Bonito	4

No decorrer do projeto-piloto, a DRH-Nenf conseguiu ampliar de 20 para 42 as vagas destinadas a estagiários com deficiência, o que representa 56% da reserva mínima pretendida (75 vagas).

Observa-se que foram contratados, até o fechamento deste relatório, 29 candidatos, conforme Tabela 5. Outros 7 (Tabela 6) estavam lotados em unidades do MPRJ antes da instalação do Projeto, e passaram a ser acompanhados pelo Projeto. As 6 vagas restantes estão em processo de preenchimento.

Pela lotação dos 29 estagiários contratados, nota-se que 26 vagas ficaram concentradas na Capital. Apenas 3 estagiários foram designados para os CRAAIs de Duque de Caxias, São Gonçalo e Nova Iguaçu. Isso é explicado porque os parceiros (INES, IBC, CP II e IMPP) indicaram os estudantes disponíveis em suas unidades e a divulgação na Rede de Ensino Superior foi reduzida (apenas para UFF, UERJ e UFRJ). Passado o projeto-piloto, e na renovação dos estagiários, é recomendado processo seletivo regionalizado, a fim de preencher, de forma mais equilibrada, as vagas de estágio reservadas a PcD.

**Tabela 6 – Estagiários com deficiência, admitidos no curso do Projeto (29)**

Matrícula	Nome	Tipo deficiência	Lotação	Curso	Admissão
60833844	Sharleny Fidelis Trindade	Física	CAO Idoso e Pessoa com Def.	Serviço Social	03/12/18
60047587	Yuri Capini da Silva	Visual	Sec. CRAAI Duque de Caxias	Ensino Médio	03/12/18
60047128	Elias da Silva Neves Júnior	Visual	CAO Execução Penal	Psicologia	03/12/18
60047416	Luciano Comanche da Silva	Auditiva	SPJ Órfãos, Sucessões e Resíduos	Ensino Médio	03/12/18
60047399	Gabriel Floriano Santos de Lima	Auditiva	SPJ junto ao IV Juizado de Viol. Dom. e Familiar contra Mulher	Ensino Médio	03/12/18
60048080	Giovana Moura de Souza	Visual	SPJ TC de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência	Ensino Médio	03/12/18
60094965	Leandro de Araújo Silva <sup>11</sup>	Auditiva	CAO Educação	Economia	03/12/18
60047448	Vinicius dos Santos	Auditiva	Sec. CRAAI São Gonçalo	Ensino Médio	03/12/18
60047849	Bianca Roque dos Santos <sup>12</sup>	Auditiva	Sec. CRAAI Nova Iguaçu	Ensino Médio	03/12/18
60028597	Carla Corina dos Santos Morais	Física	Sec. de Logística	Administração	03/12/18
60025008	Elian dos Santos Franco Borges <sup>13</sup>	Visual	SPJ TC da Cidadania	Ensino Médio	03/12/18
60051454	Janeffer Sales da Silva	Psicossocial	SPJ de TC da Infância e Juventude Infracional	Ensino Médio	04/12/18
60052129	Thayanne Cotts Sousa Aguiar	Visual	Secretaria do CEMEAR	Serviço Social	10/12/18
60169226	Hannah Medeiros de Almeida dos Santos <sup>14</sup>	Física	CAO Idoso e Pessoa com Def	Psicologia	10/12/18
60358460	Bruna Catalan da Paixão	Visual	CAO Idoso e Pessoa com Def	Serviço Social	10/12/18
60051931	Pedro Marco Pereira Costa	Visual	Assessoria de Direitos Humanos	Ensino Médio	10/12/18
60052119	Ana Beatriz Santos Branco Magalhães	Auditiva	Diretoria de Controle	Ciências Contábeis	10/12/18
60053668	Raphaell Vianna Nunes Tomaz de Oliveira	Visual	Gerência de Sistemas de Informação	Ensino Médio	10/12/18
60054790	Lorena Lourenço dos Santos	Visual	Secretaria da 3ª PJ do Idoso	Ensino Médio	10/12/18
60055934	Ana Karolina dos Santos Pereira	Física	Gerência de Biblioteca	Biblioteconomia	10/12/18
60055158	Evelyn Lucena das Dores	Múltipla	PJ de Proteção ao Idoso	Ensino Médio	10/12/18
60052084	Giovanna Ferreira Carepa da Silva	Auditiva	SPJ Cíveis e de Família de Santa Cruz	Administração	07/01/19
60064648	Rebeca Noemy dos Santos da Silva	Visual	Secretaria da 4ª PJ do Idoso	Ensino Médio	07/01/19
60989845	Nicole Marie Ramos da Cunha Brito	Física	Assessoria de Comunicação Social	Comunicação Social	07/01/19
60090151	Jhonatan Rodrigues Lourenço	Visual	Protocolo das PJTC de Defesa do Consumidor e do Contribuinte	Ensino Médio	04/02/19
	André Ciarlini Wampurg <sup>15</sup>	Psicossocial	Núcleo de Estágio Não Forense	Ensino Médio	07/03/19
	Fabio Barreira Balthar	Auditiva	Gerência de Comunicação	Ensino Médio	11/03/19
	Matheus Tavares Antonio	Física	CAO do Meio Ambiente	Geografia	15/03/19
	Sarah Lira Martins	Física	Assessoria de Plan. Estratégico e Modernização Organizacional	Design Gráfico	22/03/19

**Tabela 7 – Estagiários com deficiência, admitidos antes do Projeto (7)**

Matrícula	Nome	Tipo deficiência	Lotação	Curso	Admissão
60082456	Bruna Ângela Farias Silva	Auditiva	CAO Violência Doméstica	Ensino Médio	27/11/17
60052562	Gabriel Arnaldo Martins de Lima <sup>16</sup>	Auditiva	CAO Idoso e Pessoa com Def.	Ensino Médio	10/12/18
60047121	Fernanda Oliveira de Araújo	Auditiva	PJ de Proteção ao Idoso	Ensino Médio	27/11/17
60080613	Nathália Andrade Damasceno	Auditiva	Diretoria de Comunicação e Arquivo	Ensino Médio	01/02/18
60041476	Romário Tavares Dias	Auditiva	Comissão de Subregistro	Administração	16/01/18
60063119	Rhyan de Souza <sup>17</sup>	Visual	Sec. 4ª PJ TC de Defesa do Consumidor e do Contribuinte	Ensino Médio	21/11/18
60042009	Édimo Travassos de Souza	Visual	Secretaria do GATE	Administração	30/10/18

<sup>11</sup>Desligado do Projeto em 08/04/19.<sup>12</sup>Desligada do Projeto em 26/03/19.<sup>13</sup>Desligado do Projeto em 11/03/19.<sup>14</sup>Desligada do Projeto em 29/01/19.<sup>15</sup>Solicitou desligamento do estágio em 13/03/19.<sup>16</sup>Ingressou em vaga de Vitor Gonçalves Paiva (surdo), cujo contrato expirou em 31/12/18.<sup>17</sup>Solicitou desligamento do estágio em 02/04/19.

### 3.5.2 CAPTAÇÃO, SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO, AMBIENTAÇÃO E TREINAMENTO

- A) Captação - Os candidatos de ensino médio foram encaminhados, principalmente, pelos parceiros (INES, IBC, IMPP e CPII) e os de ensino superior captados na Rede, com divulgação das vagas por mensagens eletrônicas, inicialmente, para endereços oficiais da UERJ, UFF e UFRJ (cursos: Pedagogia, Administração, Arquitetura, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciências Biológicas, Ciências Contábeis, Comunicação Social, Design Gráfico, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Telecomunicações, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Geografia, História, Informática, Jornalismo, Letras, Psicologia e Serviço Social). A divulgação a partir daí atingiu outras universidades, até mesmo da rede privada.
- B) Seleção (de 05 a 09/11/18) – Foi realizada por equipe especializada, composta por sete profissionais - servidores lotados na DRH e voluntários do Projeto (Sec. PJPIPD, Sec. das PJVJVC; DRH/Nenf; DRH/GDP; e NATEM). Os candidatos passaram por entrevistas, com utilização de formulário próprio. Total de 103 inscritos e 89 entrevistados.
- C) Contratação – Foram contratados, na fase do projeto-piloto, 29 estagiários (ensinos médio e superior), lotados em unidades da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (Capital, Duque de Caxias, Nova Iguaçu e São Gonçalo). A assinatura do contrato entre estagiário e MPRJ se fez com intermediação do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola).
- D) Capacitação de supervisores de estágio (13/11/18) – Foram capacitados, pelo IEP com ajuda dos parceiros, 58 funcionários do MPRJ. Registra-se que os supervisores mapeados para receberem estagiários do projeto foram convocados pela Secretaria-Geral do MP para o encontro (Figura 7). O curso

trouxer conhecimentos sobre as características e as especificidades dos diferentes tipos de deficiências, com informações sobre formas de convivência e sobre os seus direitos; buscou-se, ainda, a conscientização e sensibilização para estabelecerem uma relação profissional de empatia e cuidado, de modo a promover o desenvolvimento da autonomia do estagiário e possibilitar experiências que criem condições para sua inserção futura no mercado de trabalho. Programação do Curso: 1 – Apresentação do projeto (CAO Idoso e Pessoa com Deficiência e DRH); 2 – Aplicação do Mapa da Empatia (IEP); 3 – Apresentação de vídeo para debate sobre a temática da “inclusão” (CAO Idoso e Paratodos); 4 – Apresentação dos temas por especialistas de cada área: a) Deficiência auditiva (INES); b) Deficiência intelectual (CP II); c) Deficiência psicossocial (IMPP); d) Deficiência visual (IBC); 5 – Encerramento do projeto pela Equipe CAO Idoso e Pessoa com Deficiência; e

- E) Capacitação de candidatos a estágio (26/11/18) – Foram capacitados pelo IEP 32 candidatos a estágio, que passaram por seleção. O curso buscou promover ambientação de estagiários com deficiência por meio de informações gerais sobre o Ministério Público e sobre direitos, deveres e benefícios, bem como através de atividades interativas e dinâmicas voltadas para a integração dos participantes com o objetivo de desenvolver o espírito de trabalho em equipe. Houve contratação de intérpretes de Libras pela Secretaria-Geral do MP e distribuição das cartilhas, inclusive em conteúdo acessível. Programação do Curso: 1 – Boas-vindas aos estagiários (CAO Idoso); 2 – O que é e o que faz o Ministério Público (CAO Idoso); 3 – Apresentação de informações relacionadas aos direitos, deveres e benefícios do estagiário, bem como sobre sua rotina (DRH); 4 – Bate-papo com servidor com deficiência convidado; 5 – Encerramento da ambientação pela Equipe CAO Idoso e Pessoa com Deficiência.

**Imagens 7 a 9 – Seleção de candidatas (05 a 09/11/18)**



Imagens 10 a 21 – Capacitação de supervisores de estágio (13/11/18)



Imagens 22 a 29 – Capacitação de estagiários (26/11/18)



**Figura 7 – 2ª Convocação dos supervisores de estágio pela Secretaria-Geral do MPRJ (email)**

**De:** Secretaria Geral  
**Enviado em:** quinta-feira, 1 de novembro de 2018 17:26  
**Para:** Rafael Da Silva Conde; Weena Guimarães Machado Pimentel; Jacqueline Costa Machado Da Silva; Aline Mussira Warrak; Lucas Lagoas Alves; Sergio Mello De Figueiredo; Paula Cristina Fortes Belém Martins; Alice Da Silva; Manuel Do Céu Gonçalves Gomes Filho; Aline Cristina Portella Pereira; Cristiane Fey De Oliveira; Maria Neildes De Souza Leal; Eduardo Da Silva Claudino; Paulo de Oliveira Machado; Taffarel Ramos Costa; Lucilene Ramos de Oliveira Caldas; Marcina De Moraes Mello; Frederico Gomes De Meirelles; Gil Cerbino Vieira; Fernanda Murray Loureiro; Simone Guedes Leite; Vanessa Garcez De Jesus  
**Cc:** Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência  
**Assunto:** CONVOCAÇÃO - Curso de Capacitação para Supervisores de Estágio e Ambientação de Estagiários com Deficiência – Projeto MP Inclusivo

**SGMP**  
**SECRETARIA-GERAL**  
**MPRJ**

**AVISO**

O Secretário-Geral do Ministério Público convoca Supervisores de Estágio lotados na Capital e na Região Metropolitana para participarem do “*Curso de Capacitação para Supervisores de Estágio e Ambientação de Estagiários com Deficiência – Projeto MP Inclusivo*”, a realizar-se no dia 13 de novembro de 2018, das 9 às 17 horas, na sala multimídia do Instituto de Educação e Pesquisa do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, na Rua Almirante Barroso, nº 90, 4º andar – Centro, Rio de Janeiro (RJ).

O evento será realizado pela Coordenação do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência, em conjunto com o Instituto de Educação e Pesquisa do Ministério Público e com os servidores responsáveis pela Coordenação do “Projeto MP Inclusivo”, e tem como objetivo capacitar os supervisores de estágio no reconhecimento das características e especificidades dos diferentes tipos de deficiência, dando-lhes subsídios que auxiliem na promoção do desenvolvimento da autonomia do estagiário com deficiência.

Rio de Janeiro, 1º de novembro de 2018.

DIMITRIUS VIVEIROS GONÇALVES  
 Secretário-Geral do Ministério Público

**Figura 8 – Convite do Curso de Capacitação (Supervisores de Estágio) – 13/11/18**

**13 NOV 2018**  
 9h às 17h

**Curso de Capacitação**

**MP INCLUSIVO**  
 supervisores de estágio

MPRJ MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
 IEP INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E PESQUISA DO MPRJ  
 DRH DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS MPRJ  
 CAO CENTRO DE APOIO OPERACIONAL DAS PROMOTORIAS DE JUSTIÇA DE PROTEÇÃO AO IDOSO E À PESSOA COM DEFICIÊNCIA MPRJ

Informações: (21) 2550-9060  
 Local: Av. Almirante Barroso, 90, 4º andar, Centro

## 3.5.2.1 Os candidatos

Na etapa de captação de candidatos, de 09/10 a 1º/11/18, foram recebidas 103 inscrições.

Os parceiros indicaram 33 candidatos; os demais 70 vieram da Rede (65 do Ensino Superior) – Tabelas 8 e 9.

**Tabela 8** – Candidatos por parceiro (33)

<i>Parceiro</i>	Candidatos
<i>IBC</i>	2
<i>INES</i>	11
<i>CP II</i>	15
<i>ParaTodos</i>	-
<i>IMPP / CAPSi Carim</i>	5

**Tabela 9** – Candidatos da Rede de Ensino (70)

<i>Rede</i>	Candidatos
<i>Ensino Superior</i>	65
<i>Ensino Médio</i>	2
<i>Ensino Fundamental</i>	2
<i>Vestibulando</i>	1

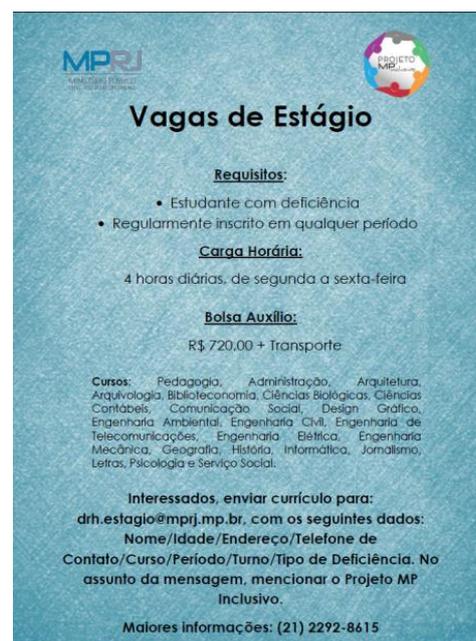
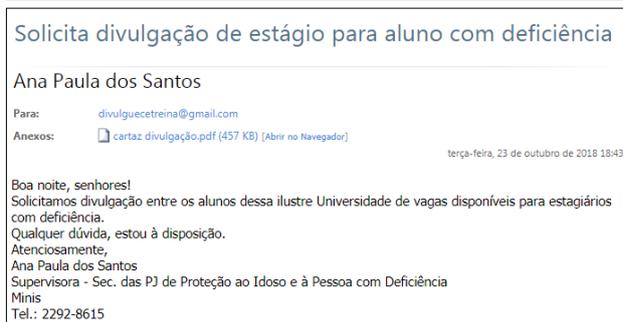
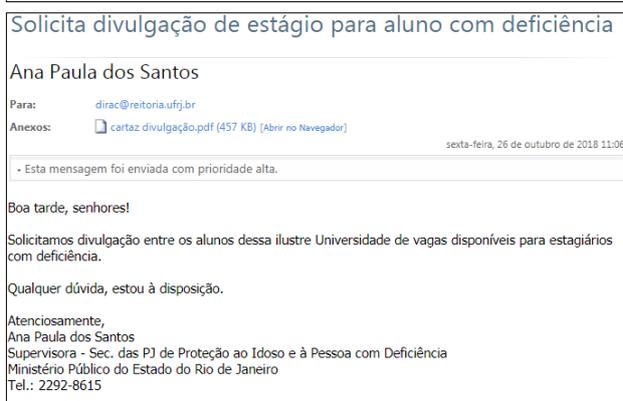
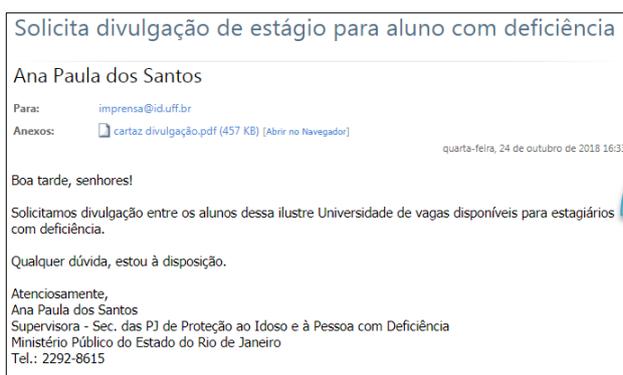
A divulgação na Rede de Ensino Superior, para a qual não houve parceria firmada, foi feita por mensagem eletrônica, originalmente para UFF ([imprensa@id.uff.br](mailto:imprensa@id.uff.br)), UFRJ ([dirac@reitoria.ufrj.br](mailto:dirac@reitoria.ufrj.br)) e UERJ ([divulguecetreina@gmail.com](mailto:divulguecetreina@gmail.com)). Notou-se grande repercussão em redes sociais, com afluxo de candidatos de diversas unidades educacionais.

Dos 65 candidatos inscritos de Ensino Superior, 19 vieram encaminhados pela UERJ, UFRJ e UFF:

**Tabela 10** – Candidatos da Rede de Superior (UERJ, UFRJ e UFF)

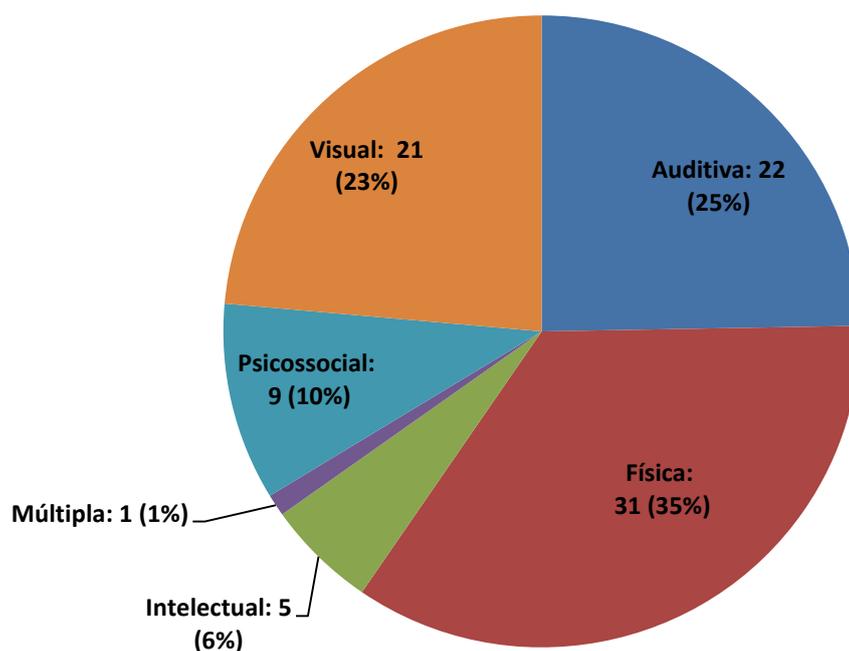
<i>Unidade</i>	Candidatos
<i>UERJ</i>	2
<i>UFRJ</i>	14
<i>UFF</i>	3

**Figuras 9 a 12 – Divulgação de estágio para PcD – UERJ, UFF e UFRJ**



Na etapa de seleção (3.5.2, B), ocorrida de 05 a 09/11/18, foram entrevistados 89 candidatos, vindos dos parceiros do Projeto e da Rede de Ensino:

- 24 candidatos do Ensino Médio;
- 61 candidatos do Ensino Superior;
- 02 candidatos do Ensino Fundamental; e
- 02 vestibulandos.

**Gráfico 2** – Relação candidatos entrevistados X deficiência**Cabe registrar:**

1. Foram criados grupos no aplicativo *WhatsApp*, a fim de contactar os candidatos surdos (convocação, esclarecimento de dúvidas, reporte dos resultados etc.);
2. A equipe de seleção decidiu agrupar os candidatos surdos para entrevistas no mesmo dia (05/11/19), em dois turnos, facilitando a atuação das duas funcionárias voluntárias do Projeto, conhecedoras de Libras;
3. Os contatos foram feitos, preferencialmente, com os próprios candidatos, preservando-se sua autonomia. Em casos peculiares, o acordo para entrevista foi realizado com algum familiar;
4. Não foram critérios da equipe de seleção: grau ou tipo de deficiência; boa aparência; faixa etária; experiências anteriores; cursos e especializações; melhor capacidade de raciocínio, expressividade e comunicação;

5. O único critério adotado para contratação foi: “a vontade de estagiar, de participar, de colaborar, de fazer parte do programa de estágio”;
6. As regras adotadas pela equipe de seleção para ocupação inicial das vagas disponíveis no projeto-piloto foram:
  - Os 5 entrevistadores elegeram, cada um, 2 candidatos de ensino médio e 2 candidatos de ensino superior (“aprovados pelo entrevistador”);
  - Os 5 entrevistadores escolheram candidatos para defenderem a aprovação em plenário. Cada entrevistador votou em tantos candidatos quanto às vagas disponíveis, e os mais votados ocuparam-nas (“aprovados em votação”);
  - Os demais candidatos foram colocados em cadastro de reserva. À medida que as vagas vão surgindo, tal cadastro é utilizado.
7. Ao longo do processo, fatores supervenientes fizeram com que os gestores usassem o cadastro de reserva: candidatos que, aprovados, não puderam assumir o cargo (6); estagiários desligados do Projeto (4); disponibilização de mais vagas para o Projeto etc.

### 3.5.2.2 Os contratados

Fazem parte do Projeto 36 estagiários com deficiência, conforme tabelas 6 e 7. Dessas tabelas, tem-se que 21 são alunos do Ensino Médio e 15 do Ensino Superior.

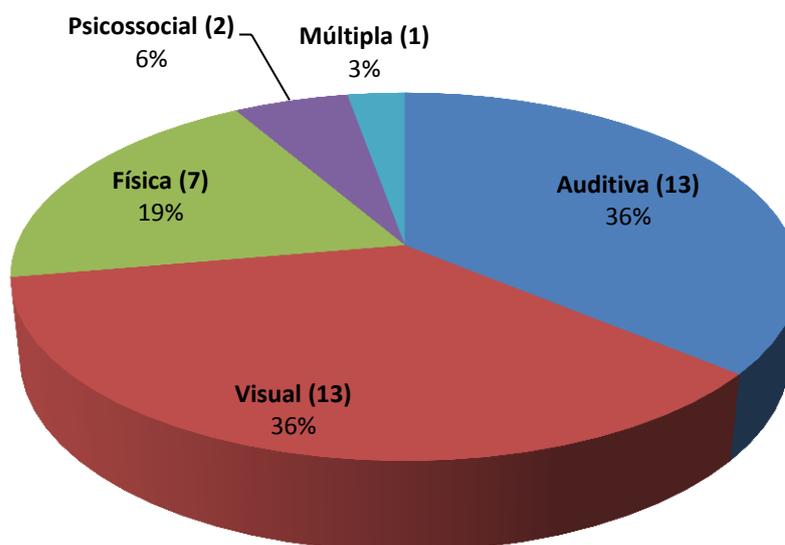
O curso superior que mais teve contratos foi o de Administração (4), seguido por Serviço Social (3) e Psicologia (2):

**Tabela 11 – Contratados por curso superior (15)**

Curso	Contratados
Administração	4
Serviço Social	3
Psicologia	2
Economia	1
Ciências Contábeis	1
Biblioteconomia	1
Comunicação Social	1
Design Gráfico	1
Geografia	1

Quanto aos tipos de deficiência dos estagiários, buscou-se compor um grupo diverso:

**Gráfico 3 – Relação contratados X deficiência**



### 3.5.3 ACOMPANHAMENTO PELO CONVÊNIO/PARCERIA

Para avaliar a inclusão dos estagiários com deficiência no MPRJ, bem como propor medidas de aprimoramento do programa, foi previsto o acompanhamento pelos parceiros no projeto-piloto.

Em reunião de 21/01/19 (resumida no item 3.1.1), definiu-se o formato desse acompanhamento, optando-se pela visita aos locais de trabalho e aplicação de formulários, idealizados pela DRH, a estagiários, supervisores e equipe. Em alinhamento por mensagem eletrônica de 22/01/19 (Figura 13), os 31 estagiários que ingressaram em vagas do projeto antes de fevereiro/2019 foram distribuídos entre os parceiros:

**Tabela 12** – Distribuição de estagiários para acompanhamento por parceiro

<i>Parceiro</i>	Tipo de deficiência	VAGAS
<i>IBC</i>	Visual	06
<i>INES</i>	Auditiva	12
<i>CP II</i>	Diversas	07
<i>ParaTodos</i>	Física e Psicossocial	05 <sup>18</sup>
<i>IMPP / CAPSi Carim</i>	Psicossocial	01

Observa-se que 5 estagiários indicados na Tabela 6, cujos ingressos se deram entre fevereiro e março/19, não foram incluídos nas visitas dos parceiros. Eles - e todos os que ingressarem em vagas do Projeto - serão regularmente acompanhados pela DRH do MPRJ.

<sup>18</sup>Registra-se que uma vaga mapeada pela DRH foi retirada do Projeto e do acompanhamento pelo Movimento Paratodos, porque o parceiro apurou que o estagiário não se reconhece como PcD.

**Figura 13** – Alinhamento entre MPRJ e parceiros para entrevistas (*email*)

PROJETO MP INCLUSIVO - planilha de acompanhamento e material

Renata Scharfstein

Para: cidalima.cp2@gmail.com; napnecp2@gmail.com; claudete.veiga04@gmail.com; valerianjan@ibc.gov.br; josetadeu@ibc.gov.br; marcialins@ibc.gov.br; ctsmedeiros@ines.gov.br; flavia.parente@paratodos.net.br; cica.melo@paratodos.net.br

Cc: Ana Paula dos Santos; Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência; Suely Aparecida Nardi; Viviani Mazzocco Dutton Burke; Fabio Vieira Da Silva; Anna Carolina Costa Nascimento E Santiago; Thaiza Marques De Miranda Silva

Anexos: (10) Baixar todos os anexos  
 IBC\_acompanhamento.xlsx (11 KB) [Abrir no Navegador]; Colégio Pedro II\_acompan-1.xlsx (11 KB) [Abrir no Navegador]; Paratodos\_acompanhamento.xlsx (11 KB) [Abrir no Navegador]; IPP\_Capsi Carim\_acompanha-1.xlsx (10 KB) [Abrir no Navegador]; INES\_acompanhamento.xlsx (12 KB) [Abrir no Navegador]; Estagiários Projeto MP In-1.xlsx (15 KB) [Abrir no Navegador]; Resultados das Entrevista-1.pptx (232 KB) [Abrir no Navegador]; Entrevista acompanhamento -1.doc (117 KB) [Abrir no Navegador]; Entrevista acompanhamento -2.doc (114 KB) [Abrir no Navegador]; Entrevista acompanhamento -3.doc (116 KB) [Abrir no Navegador]

terça-feira, 22 de janeiro de 2019 17:53

- Esta mensagem foi enviada com prioridade alta.  
 - Você encaminhou esta mensagem em 11/2/2019 13:53.

Prezados Parceiros,

Conforme acordado na reunião realizada na data de ontem seguem, em anexo, os seguintes documentos:

(i) apresentação em powerpoint elaborada pelo DRH sobre o processo de acompanhamento dos estagiários do Projeto;  
 (ii) três formulários de entrevistas (destinados aos estagiários, supervisores e equipe), a serem aplicados pelos parceiros, já com a inclusão das sugestões formuladas em nossa reunião;  
 (iii) planilha com os dados de cada estagiário e origem do encaminhamento.

A fim de facilitar os trabalhos e considerando que não dispomos de muito tempo até o término do projeto Piloto, separamos os estagiários por parceiros, levando em consideração os encaminhamentos realizados. Sugerimos que o PARATODOS, se possível, faça as entrevistas daqueles estagiários que foram encaminhados pela REDE.

Dos 32 estagiários, sugere-se o acompanhamento de:  
 06 - IBC;  
 12 - INES;  
 07 - CPII;  
 06 - ParaTodos; e  
 01 - CAPSi Carim

**Solicitamos que os parceiros confirmem se poderão acompanhar os estagiários sugeridos nas tabelas em anexo até o dia 24.01, devendo ser realizadas as entrevistas até o dia 11.02 a fim de termos tempo hábil para tabular os dados e finalizar o Projeto. O acompanhamento, ainda que por amostragem, se faz muito importante para aprimorarmos o Projeto.**

**Destacamos que, caso seja necessário, podemos disponibilizar o carro do CAO para as visitas, mediante solicitação.**

**Por fim, lembramos que os parceiros deverão estar atentos aos horários de estágio de cada um dos estagiários a ser entrevistado, bem como sugerimos que seja realizado contato telefônico prévio a fim de evitar visitas infrutíferas.**

Desde já agradecemos o esforço e cooperação de todos, destacando que tais informações serão essenciais para a conclusão do Projeto e para que se torne uma iniciativa multiplicadora.

Att,

Renata Scharfstein  
 Subcoordenadora CAO Idoso/Pdef

### 3.5.3.1 Impressões dos parceiros – visitas, formulários, relatórios

No bojo do projeto-piloto foi previsto acompanhamento pelos parceiros das condições e experiências dos estagiários contratados, com coletas de dados no local de trabalho e indicação dos resultados observados. Conforme restou alinhado entre MPRJ, INES, IBC, IMPP, CP II e Paratodos, na reunião de 21/01/19 (resumida no item 3.1.1) e na mensagem de 22/01/19 (Figura 13), essas visitas deveriam ocorrer até o dia 11/02, para subsidiar este relatório final.

De acordo com a disponibilidade dos parceiros, e com base nas planilhas de distribuição dos estagiários, montou-se o cronograma de visitas:

**Tabela 13** – Cronograma de visitas por parceiro

<i>Parceiro</i>	VAGAS	VISITAS
<i>IBC</i>	06	30/01, 1º/02, 08/02 e 19/02
<i>INES</i>	12	14/02
<i>CP II</i>	07	26/02 e 27/02
<i>ParaTodos</i>	05	19/02
<i>IMPP / CAPSi Carim</i>	01	18/02

Nota-se atraso na execução dessa fase, o que não prejudicou o objetivo: verificar se a inclusão do estagiário foi efetiva.

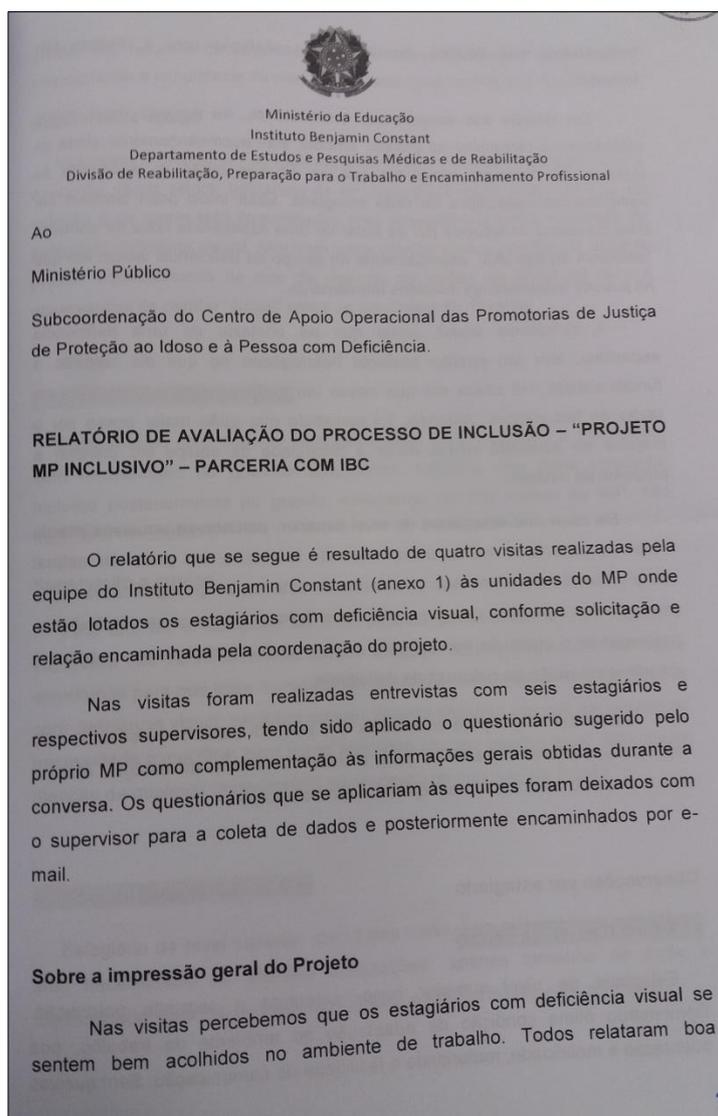
Nas visitas, foram aplicados os formulários idealizados pela DRH do MPRJ a estagiários, supervisores e equipes de trabalho. Solicitou-se aos parceiros a emissão de relatório com suas impressões, indicando os erros e acertos verificados. A íntegra dos relatórios está devidamente arquivada no procedimento MPRJ 2019.00339039, relativo ao projeto.

#### 3.5.3.1.1 Instituto Benjamin Constant (IBC)

Na avaliação do IBC: “As entrevistas foram ótimas, os estagiários estão muito satisfeitos. Existem 3 casos muito tranquilos e 3 casos mais complexos pela severidade da patologia (dois cegos e um de baixa visão). Destaca a Supervisora Maria Eleni (CEMEAR) pelo empenho e iniciativas de adaptação, como um grande exemplo. Destacam o fato de, no caso de estagiários de ensino superior, o investimento inicial de um setor específico ter sido restrito ao aprendizado teórico, o que a longo prazo pode representar uma barreira atitudinal. Importância do piso tátil e placas para facilitar a independência. Programada sensibilização dia 28.03 com a equipe do CEMEAR, a pedido. IBC indicou dúvidas quanto à deficiência visual de um estagiário. Para os oftalmologistas, monocular não é pessoa com deficiência.”

Sugestão formulada pelo IBC: Capacitação para questões de informática, a fim ampliar as atividades dos estagiários.

Figura 14 – Trecho do relatório de acompanhamento do IBC



### 3.5.3.1.2 Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES)

Na avaliação do INES: “Os depoimentos dos estagiários foram curtos, como é característico até da comunidade surda. Relataram que a oportunidade de estágio tem sido uma verdadeira “ascensão” na vida deles. Estão encantados com o serviço. Importante sensibilizar os supervisores. Observação comum do surdo que ocorreu é que estão tendo que ler bastante e precisariam de um maior investimento nesse sentido.”

Sugestão formulada pelo INES: Registra ser importante para comunicação o conhecimento de Libras.

**Figura 15** – Trecho do relatório de acompanhamento do INES

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS**  
 DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO BÁSICA – DEBASI  
 COORDENAÇÃO DE AVALIAÇÃO E ATENDIMENTO AO EDUCANDO  
 DIVISÃO DE QUALIFICAÇÃO. E ENCAMINHAMENTO PROFISSIONAL  
 Rua das Laranjeiras, 232 – Laranjeiras – CEP 22240-001  
 Rio de Janeiro – RJ

**Relatório de Avaliação do Estágio resultado do Convênio MP-RJ – INES**

Pode-se afirmar que a experiência tida como resultado do Convênio MP-RJ – INES foi imensamente positiva, especialmente para o alunado indicado por este Instituto, em um total de 08 (oito) discentes.

Após a enquete realizada com os alunos e supervisores, podemos afirmar que a experiência foi muito salutar em vários aspectos. Primeiramente, aos olhos dos alunos, descobriu-se um novo mundo. Um caminho de oportunidades para a vida. Houve, sobretudo, um encantamento, tanto com o trabalho em si, quanto as novas possibilidades no “mundo da audição”, ou como falamos, no mundo do ouvinte a essas pessoas cujo o próprio mundo se limita, muitas vezes, ao silêncio.

Os relatos limitaram-se à palavra: excelente!

Para os supervisores, a experiência foi super interessante no caminho da descoberta do outro, da alteridade, do sentido e significado da palavra PCD: Pessoa com deficiência. Apesar de respostas, na sua maioria, limitadas ao excelente ou muito bom, ficaram, por parte destes, observações como: mais capacitação na área da LIBRAS; uma maior integração entre os setores do próprio MP; realização de mais oficinas de sensibilização das equipes.

Sendo assim, em nome do Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, felicitamos o Ministério Público do Rio de Janeiro e todos os envolvidos nesse processo pela oportunidade de realização do referido projeto.

Rio de Janeiro, 12 de março de 2019,

*Carlos Túlio da Silva Medeiros*

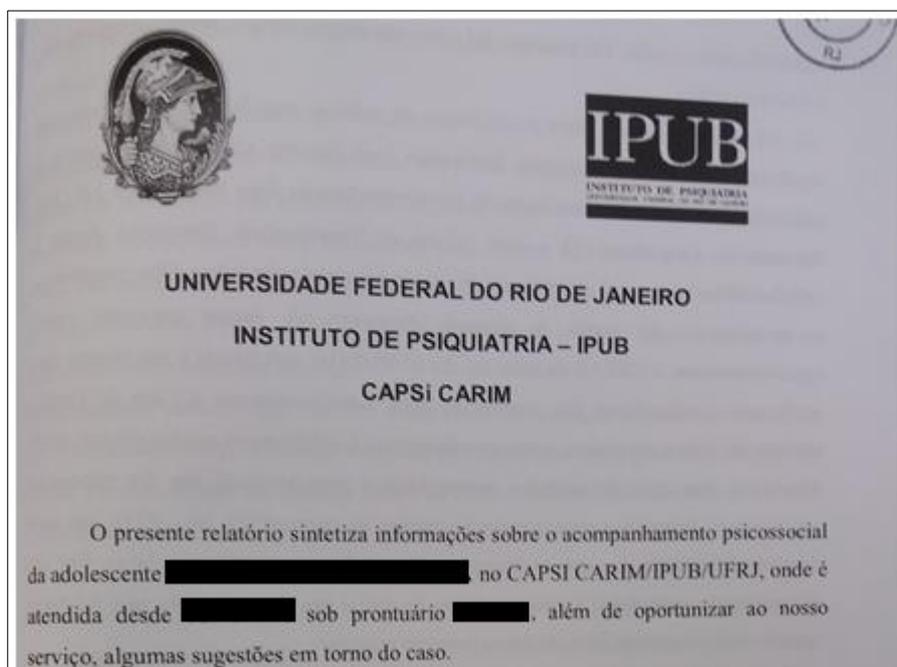
Prof. Dr. Carlos Túlio da Silva Medeiros  
 DIEPRO – INES

### 3.5.3.1.3 Instituto Municipal Philippe Pinel (IMPP)

Na avaliação do IMPP: “Superaram as expectativas com acolhimento muito além do esperado no ambiente de trabalho. Foi mencionada a questão de se relevar a repetência para alguns casos específicos, podendo prolongar o estágio por mais um ano.”

Sugestão do IMPP: Analisar questões de repetência, de forma excepcional, caso haja alguma vulnerabilidade associada, de forma a permanecer mais um ano no estágio.

**Figura 16** – Trecho do relatório de acompanhamento do IMPP/CAPSi Carim



### 3.5.3.1.4 Movimento Paratodos

Na avaliação do Movimento Paratodos: Além dos casos individuais, com relação à avaliação do Projeto, entendem que as questões surgidas a partir do acompanhamento não são estruturais do projeto, fazem parte do processo de inclusão e deverão ser trabalhadas ao longo do processo.

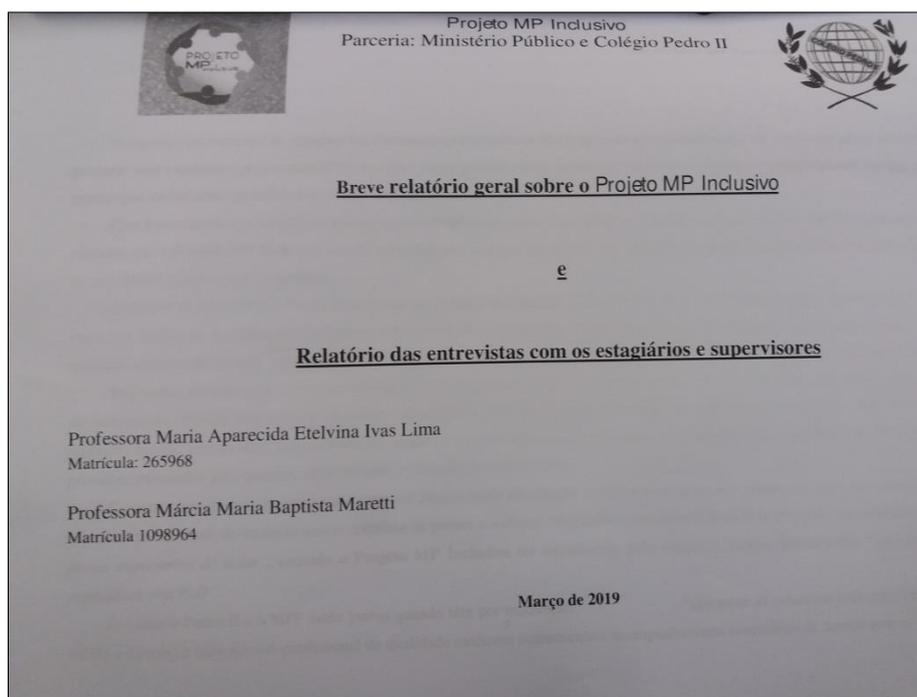
Sugestões do Movimento Paratodos: Que toda equipe que venha a receber um estagiário participe do processo desde o seu início de forma a garantir maior adesão. Falar abertamente do desconforto dos setores em não fazerem parte das entrevistas e processo de seleção; orientação de que os supervisores conversem com a equipe antes do ingresso do estagiário, fornecendo as cartilhas; elaboração de “Guia para Supervisor” com passo a passo (reunião prévia, divulgação do material, etc); inserir na ficha de entrevista com supervisor na ficha da equipe de trabalho campo indicando qual o estagiário que acompanham, para viabilizar a correlação.

### 3.5.3.1.5 Colégio Pedro II (CP II)

Na avaliação do CP II: Foi verificada uma equipe de supervisores muito motivada, estagiários esperançosos com o futuro que se abre, mas temerosos porque querem muito dar certo. O que encontrou foi um grupo feliz.

Sugestões do CP II: Analisar questões de repetência, em especial no caso de deficiência intelectual, pois se espera que haja um processo mais longo.

**Figura 17** – Trecho do relatório de acompanhamento do CP II



#### **4 ACOMPANHAMENTO PELA DRH**

A Diretoria de Recursos Humanos estabeleceu o planejamento da fase de acompanhamento dos estagiários, fixando que, partir da data de admissão, o estudante deve ser submetido a entrevistas periódicas, que têm como finalidade:

- Avaliar todas as etapas do processo (captação, seleção, ambientação e treinamento);
- Verificar se o estagiário está se adaptando à sua unidade de lotação, se a unidade na qual está alocado oferece as condições físicas e de acessibilidade para que ele consiga executar suas tarefas e se ele está integrado à sua equipe de trabalho;
- Averiguar se o ambiente é inclusivo;
- Efetuar intervenções caso o estagiário apresente problemas no seu desempenho;
- Detectar possíveis pontos de melhoria, não apenas no que se refere ao estagiário, mas também quanto à instituição e equipe de trabalho; e
- O acompanhamento será realizado através de entrevistas presenciais feitas separadamente com os estagiários, chefia imediata e a sua equipe de trabalho. Caso a avaliação aponte para resultados não satisfatórios, a DRH fará novo contato com o estagiário, visando a identificar pontos de melhoria e definir, em conjunto com o estagiário, um plano de ação que possa aplicar ao seu cotidiano.

As entrevistas de acompanhamento são realizadas pela Diretoria de Recursos Humanos em contatos pessoais e individualizados com o próprio estagiário, seu supervisor e também sua equipe de trabalho.

#### **4.1 PERIODICIDADE**

As entrevistas de acompanhamento ocorrem quando o estagiário completa um mês, três meses, seis meses e um ano na instituição. Após completar um ano, os acompanhamentos ocorrerão de seis em seis meses, até o término do período. Vale a pena considerar que, caso a avaliação do desempenho do estagiário não for considerada satisfatória, ele será entrevistado novamente visando a elaborar um plano de ação que possa ser aplicado ao seu cotidiano e o acompanhamento será bimestral.

No primeiro mês, os estagiários também são entrevistados pelos representantes das instituições parceiras, com o intuito de averiguar se o estagiário está conseguindo se adaptar ao ambiente de trabalho.

#### **4.2 TABULAÇÃO DOS DADOS**

Cabe à DRH o controle e análise dos formulários de entrevistas (com o estagiário e com a chefia/equipe), a tabulação dos resultados e indicação dos principais aspectos observados, bem como os pontos de melhoria, se necessário.

#### **4.3 CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE**

Para que o servidor ou o estagiário com deficiência seja bem instalado e sinta-se incluído no seu ambiente de trabalho, a ponto de conseguir deslocar-se e exercer suas atividades de forma satisfatória, é necessário que as condições do seu local de trabalho sejam avaliadas e, se for o caso, adaptadas.

Podem ser necessárias licenças de utilização de *softwares* próprios para deficientes visuais totais, lupas e régua de aumento para deficientes visuais parciais, telefones adaptados para deficientes auditivos parciais, rampas de acesso para cadeirantes etc.

#### 4.4 APOIADOR

No decorrer da sua trajetória, o estagiário conta também com uma figura de referência específica para o seu tipo de deficiência, denominado “APOIADOR”, que é responsável por providenciar toda a assistência que o estagiário necessite durante sua permanência no MPRJ.

#### 4.5 PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO

Ao final do seu período de estágio, o estudante participará de eventos diversos com o fim de prepará-lo para o início de sua vida profissional. O estagiário aprenderá, através de palestras e oficinas ministradas pela Diretoria de Recursos Humanos, a produzir um currículo mais atrativo para os recrutadores, a se comportar de forma adequada em uma entrevista de emprego, a elaborar suas expectativas e inseguranças quanto ao mercado de trabalho e descobrir as suas potencialidades, para que, ao finalizar o período de estágio no MPRJ, ele se sinta mais confiante para ingressar no mercado de trabalho.

#### 4.6 RELATÓRIO DA PRIMEIRA FASE DE ENTREVISTAS DE ACOMPANHAMENTO

À época do relatório de acompanhamento da DRH, eram 36 estagiários PcD no MPRJ (conforme Tabelas 6 e 7), com os seguintes tipos de deficiência:

**Tabela 14** – Acompanhamento DRH – por tipo de deficiência

<i>Tipo de Deficiência</i>	<i>Quantitativo</i>	<i>%</i>
Visual	13	36%
Auditiva	13	36%
Física	07	19%
Psicossocial	02	6%
Múltipla	01	3%

Foram realizadas, no período de 18/12/2018 a 07/02/2019, 58 entrevistas. No próximo tópico estão os principais dados coletados.

#### 4.6.1 ENTREVISTAS COM OS ESTAGIÁRIOS

No que se refere aos materiais de que precisam para trabalhar, 86% dos estagiários disseram que possuem todos os recursos necessários; no entanto, alguns sugeriram a disponibilização de materiais específicos como lupa, régua de aumento, assim como leitores óticos avançados.

Quanto à acessibilidade do seu local de trabalho, 76% consideram o ambiente acessível. Os 24% restantes relataram que, para melhorar a acessibilidade, a instituição poderia estudar a viabilidade de implantar algumas mudanças, como:

- Para facilitar a locomoção e deslocamento dos cadeirantes, foi sugerido a ampliação dos banheiros, a retirada do carpete e alargamento das portas;
- Para facilitar a localização dos deficientes visuais, sugeriu-se a implantação de piso tátil, barras de ferro e placas em braile, assim como maior número de servidores com conhecimento de libras.

No que concerne ao relacionamento, todos os entrevistados afirmaram que foram muito bem recebidos pela equipe de trabalho e a maioria não apresentou dificuldades de adaptação. Alguns apresentaram dificuldades iniciais decorrentes da inexperiência (para a maior parte dos jovens, o MPRJ é a primeira experiência profissional); pouco conhecimento em informática e, alguns jovens que possuem uma condição mais delicada, tiveram dificuldades oriundas da deficiência.

#### 4.6.2 ENTREVISTAS COM OS SUPERVISORES E AS EQUIPES DE TRABALHO

Os supervisores informaram que a adaptação dos estagiários transcorreu com tranquilidade e foram bem recebidos por suas equipes de trabalho, apesar das dificuldades iniciais.

No que se refere à forma de comunicação, as equipes que encontraram maior dificuldade foram as que receberam estagiários surdos, o que foi de certa forma contornado com estratégias adotadas pelos próprios colegas, como comunicação escrita através de bilhetes, *email*, *Whatsapp* e

mural de avisos; outros supervisores pediram para o estagiário ensinar os principais sinais em libras e criaram sinais para simbolizar procedimentos de trabalho.

Dentre as sugestões propostas pelos supervisores para a melhoria do projeto MP Inclusivo estão: aumentar a divulgação do projeto; tornar compulsória a inclusão de vagas de estagiários PcD em cada área da instituição; oferecer treinamento EAD para capacitar os estagiários para o mercado de trabalho nas ferramentas de informática e disponibilizar curso de Libras para supervisores e servidores.

#### **4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DRH/MPRJ**

A Diretoria de Recursos Humanos considera que o Projeto MP Inclusivo tem sido uma grande oportunidade de aprendizado institucional e incentivo para que esses jovens estudantes desenvolvam suas potencialidades e adquiram mais autoconfiança para que consigam construir uma carreira de sucesso.

O MPRJ está envidando esforços para que a inclusão das pessoas com deficiência passe a ser uma cultura institucional, que promova a valorização da diversidade e das potencialidades de todos os colaboradores, propiciando um clima organizacional saudável e produtivo.

## **5 SUGESTÕES PARA APRIMORAMENTO DO PROJETO**

Realizadas as entrevistas de acompanhamento e emitidos os relatórios por parceiros e pela DRH/MPRJ, os gestores do Projeto adotarão as seguintes recomendações para a melhoria do programa:

- Falar abertamente do desconforto dos setores em não fazerem parte das entrevistas e processo de seleção;
- Orientação aos supervisores para que conversem com a equipe antes do ingresso do estagiário, fornecendo as cartilhas;
- Elaboração de “Guia para Supervisor” com passo a passo (reunião prévia, divulgação do material etc.);
- Que haja possibilidade de continuidade no estágio independentemente de eventual repetência escolar pelas peculiaridades do caso concreto (a exemplo de situação de rua), desde que haja bom aproveitamento no estágio;
- Que seja bem separado o espaço do trabalho das demais questões que implicam nas vulnerabilidades, que deverão ser trabalhadas pela rede e equipe de referência;
- Analisar questões de repetência escolar continuada, em especial no caso de deficiência intelectual, pois se espera que haja um processo mais longo nessa aprendizagem;
- Capacitação de estagiários para questões de informática, a fim ampliar suas atividades;
- Investimento na comunicação em Libras;
- Orientação aos supervisores sobre possibilidade de acompanhamento dos estagiários pelo Núcleo de Saúde para avaliação e devidos encaminhamentos; e
- Elaboração de fluxo nos casos de deficiência psicossocial em que haja necessidade de maior articulação com a rede.

## **6 OS VOLUNTÁRIOS**

Na execução, o Projeto MP Inclusivo contou com a valiosa participação de voluntários, profissionais de diversas áreas do MPRJ, que dedicaram tempo, energia e expertise para que os objetivos propostos fossem alcançados.

Na fase de seleção de candidatos, uma equipe de 8 voluntários formou-se:

**Tabela 15** – Equipe de Seleção (voluntários)

<i>Setor do MPRJ</i>	<i>Voluntário</i>
Sec. das PJPI e PJTCIPD	Aline Moraes Dias
Sec. das PJPI e PJTCIPD	Ana Paula dos Santos
Sec. das PJVJDC	Christiane Seixas Telles Couto
DRH/Nenf	Fabio Vieira da Silva
DRH/GDP	Maria Cristina Halembeck de Assis
NATEM	Maria Fernanda Amaral Horta
NATEM	Roberta da Silva Pereira
DRH/GDP	Viviani Mazzocco Dutton Burke

### Incumbências da equipe de seleção:

- Divulgar o calendário de seleção para os parceiros e a rede de ensino;
- Receber e organizar as fichas dos candidatos;
- Convocar os candidatos, informando data agendada para entrevista;
- Tirar dúvidas atinentes ao processo de seleção;
- Realizar as entrevistas;
- Criar critérios para ocupação das vagas (com aceite dos gestores);
- Dar *feedback* sobre a entrevista aos candidatos (aprovação ou cadastro de reserva); e
- Dar suporte inicial a supervisores de estágio, se necessário, com informações gerais sobre o candidato aprovado.

A equipe de seleção contou ainda, nas entrevistas realizadas com deficientes auditivos, com a participação da estagiária surda Fernanda Oliveira de Araujo, estudante do INES, lotada na Sec. das PJPPI, que, com Christiane Seixas Telles Couto, auxiliou os entrevistadores na interpretação de Libras.

Voluntários também formaram equipe de apoiadores (item 3.1.1, reunião de 30/01/19), os quais têm a função de acolher e orientar os estagiários com deficiência, conforme proposto pelos gestores do Projeto:

**Tabela 16** – Equipe de Apoiadores (voluntários)

<i>Setor do MPRJ</i>	<i>Voluntário</i>	<i>Tipo de deficiência apoiado</i>
Sec. da 2ª PJPPI	Acauã Correa da Conceição	Física
Sec. da PJTCIPD	Anna Carolina Costa Nascimento e Santiago	Intelectual e Psicossocial
Sec. do GATE	Carlos Alberto Leitão	Auditiva
Sec. das PJVJDC	Christiane Seixas Telles Couto	Auditiva
Gerência de Sistema de Informação (GSI)	Sandro Laina Soares	Visual

Em reconhecimento aos serviços prestados por esses 12 funcionários, os gestores do Projeto emitiram certificados de participação e enviaram elogios à Secretaria Geral do MP para que constassem em seus assentamentos. Tais elogios foram registrados nos protocolos MPRJ: 2019.00127748; 2019.00127749; 2019.00127750; 2019.00127751; 2019.00127752; 2019.00127753; 2019.00127754; 2019.00127755; 2019.00127756; 2019.00127757; 2019.00127758; e 2019.00127759.

Foram emitidos ainda 7 certificados de agradecimento para membros da Instituição que, de forma especial, se envolveram na implantação do Projeto:

**Tabela 17** – Promotores de Justiça agraciados com Certificado

<i>Agraciado</i>	<i>Órgão</i>
Dra Agnes Mussliner	9ª PJ da Infância e da Juventude
Dra Cláudia Pereira Caldas	5ª PJ de Substituição do CRAAI Rio de Janeiro
Dra Eliane Almeida de Abreu Belém	2ª PJ de Proteção à Pessoa Idosa
Dra Eliane Patrícia Albuquerque Soares	3ª PJ de Proteção à Pessoa Idosa
Dra Janaína Vaz Candela Pagan	PJTC da Infância e da Juventude Infracional
Dra Luciana de Souza Carvalho	3ª PJ Cível e de Família de Santa Cruz
Dra Luciana Maria Vianna Direito	PJTC de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência

**Figura 18** – Certificado de Participação (modelo da STIC)



**Figura 19** – Certificado de Agradecimento (modelo da STIC)



## **7 RESOLUÇÃO GPGJ n° 2.281/2019**

O Procurador-geral de Justiça, Dr. José Eduardo Ciotola Gussem, assinou, no dia 15/03/2019, a Resolução GPGJ n. 2.281/2019, que destina um percentual, no mínimo, de 5% das vagas de estágio não-forense dos ensinos médio e superior para pessoas com deficiência no MPRJ. A normativa altera a Resolução GPGJ n. 1.658/2011, que regulamenta a contratação de estagiários não-forenses, e foi um dos objetivos do Projeto MP Inclusivo.

A iniciativa voluntária do MPRJ considera o disposto nas Leis 11.788/08, a Lei do Estágio, e 13.146/15, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, com a finalidade de fomentar a cultura da inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do MPRJ, além de gerar oportunidades no mercado de trabalho e transformação social. De acordo com o parágrafo 1º, incluído ao artigo 2º da Resolução 1.658/2011, os estagiários com deficiência serão distribuídos por todo o Estado do Rio, contemplando os Centros Regionais de Apoio Administrativo Institucional (CRAAIs) e as Centrais de Inquérito.

### **Figura 20 – Texto da Resolução GPGJ n° 2.281/2019 (de 15/03/19)**

#### **RESOLUÇÃO GPGJ n° 2.281, DE 15 DE MARÇO DE 2019.**

*Altera a Resolução GPGJ n° 1.658, de 31 de maio de 2011, que disciplina a concessão de estágio não forense aos estudantes no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro.*

O **PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, no uso de suas atribuições legais,

**CONSIDERANDO** a importância de fomentar a cultura da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro;

**CONSIDERANDO** o disposto nas Leis nº 11.788/2008 e nº 13.146/2015;

**CONSIDERANDO** o que consta nos autos do Processo MPRJ nº 2019.00163941,

#### **R E S O L V E**

**Art. 1º** - O art. 2º da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011, fica acrescido dos parágrafos 1º e 2º, com a seguinte redação:

*"Art. 2º - (...)*

*§ 1º - Fica reservado o percentual mínimo de 5% das vagas para estágio às pessoas com deficiência, a ser distribuído pelo Estado, contemplando todos os CRAAIS e Centrais de Inquéritos.*

*§ 2º - Compete à Diretoria de Recursos Humanos o controle das vagas de estágio não forense do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro."*

**Art. 2º** - O inciso III do art. 4º da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011, fica alterado, sendo ainda acrescido um inciso IV, com a seguinte redação:

*"Art. 4º - (...)*

*III - atestado médico comprobatório de aptidão clínica, excepcionado o estagiário com deficiência;*

*IV - no caso de candidato à vaga de pessoa com deficiência, deverá ser apresentada autodeclaração, bem como documento médico comprobatório da deficiência, observado o disposto no art. 2º da Lei 13.146/2015."*

**Art. 3º** - O § 4º do art. 5º da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011, passa a ter a seguinte redação:

*"Art. 5º - (...)*

*§ 4º - Excetuam-se da limitação máxima de duração do estágio não forense, prevista no caput, os estudantes com deficiência."*

**Art. 4º** - O art. 8º da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011, fica acrescido do inciso V, com a seguinte redação:

*"Art. 8º - (...)*

*V - para tratamento ou acompanhamento, mediante comprovação."*

**Art. 5º** - Ficam acrescidos os incisos IV e V ao art. 10 da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011:

*"Art. 10 - (...)*

*IV - submeter aos órgãos competentes as demandas para adaptação do ambiente de trabalho, inclusive tecnologias assistivas, a fim de torná-lo acessível para os estagiários com deficiência;*

*V - adequar as tarefas a serem desenvolvidas pelo estagiário com deficiência às suas habilidades e potencialidades, sem prejuízo do disposto no inciso I deste artigo."*

**Art. 6º** - Fica acrescida uma alínea c, ao inciso X, do art. 11, da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011, assim redigido:

*"Art. 11 - (...)*

*X - (...)*

*c) no caso de estudante com deficiência, o disposto nos incisos acima será avaliado pela Secretaria-Geral."*

**Art. 7º** - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 15 de março de 2019.

José Eduardo Ciotola Gussem  
Procurador-Geral de Justiça

## 8. ENCERRAMENTO DO PROJETO PILOTO

Com todas as etapas do Projeto Piloto concluídas, está sendo planejado evento para dia 29/04/19, que apresentará os resultados e encerrará essa fase. Serão convidadas autoridades de diversas instituições, parceiros e estagiários do Projeto.

**Imagem 30** – Cartaz de divulgação do evento: “O trabalho não é para alguns, é Paratodos”



Tal evento está sendo divulgado na página do MPRJ e conta com a organização do IEP e do Movimento Paratodos. As inscrições já estão disponíveis para público interno e externo, e são aguardadas, aproximadamente, 300 pessoas.

Figura 21 – Página de inscrição para o evento: “O trabalho não é para alguns, é Paratodos”

Link disponibilizado para inscrição:  
<http://www.mprj.mp.br/comunicacao/eventos/-/todos/detalhe/8901>

Figura 22 – Formulário de inscrição para o evento “O trabalho não é para alguns, é Paratodos”

## 9 MATÉRIAS PUBLICADAS E REPERCUSSÃO NAS REDES SOCIAIS

O MPRJ publicou, em sua página, 7 matérias sobre o Projeto MP Inclusivo, com um total de 2.851 visualizações (até 10/04/19), com as seguintes chamadas:

**Figura 23** – Matérias publicadas pelo MPRJ sobre Projeto MP Inclusivo

Matéria	Data e Hora	Visualizações
MPRJ promove capacitação de supervisores dos novos estagiários com deficiência	21/11/2018 20:31	311
MPRJ publica norma que destina 5% das vagas de estágio não-forense para pessoas com deficiência	21/03/2019 17:56	222
Procurador-Geral de Justiça assina acordo de cooperação técnica com o INES para promover a inclusão ...	18/09/2018 20:55	270
MPRJ contrata estagiários com deficiência e promove a inclusão na instituição	18/07/2018 12:33	1270
MPRJ promove encontro com novos estagiários com deficiência	29/11/2018 19:56	277
MPRJ assina convênio com Instituto Benjamin Constant para ações de inclusão social	26/09/2018 19:58	224
MPRJ promove dois eventos em celebração ao Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência	25/09/2018 09:34	277

Em pesquisa na rede de computadores pelos termos “Projeto MP Inclusivo”, foram apresentados 3 outros resultados relevantes:

**Figura 24** – Matéria publicada na página do IBC sobre Projeto MP Inclusivo



Link da matéria: <<http://www.ibc.gov.br/component/content/article?id=811>>

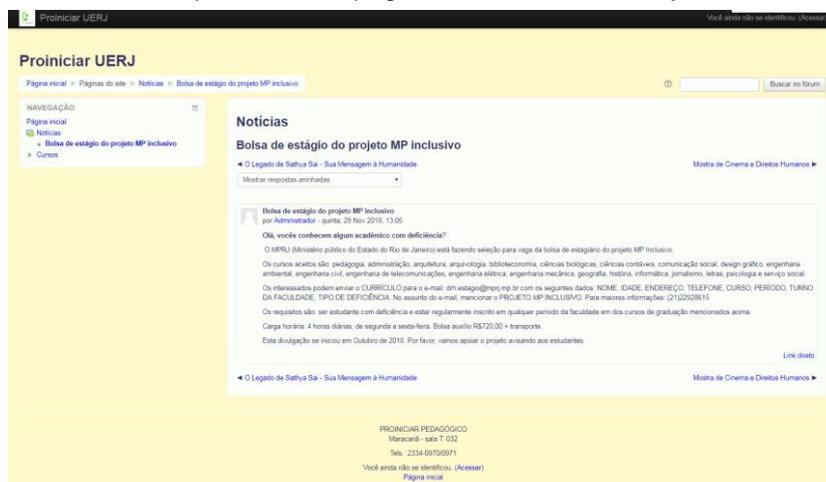
**Figura 25** – Matéria publicada na página da UFRJ sobre Projeto MP Inclusivo



Vagas no Ministério Público para PcDs

Link da matéria: <<https://acessibilidade.ufrj.br/2018/10/vagas-no-ministerio-publico-para-pcds/>>

**Figura 26** – Matéria publicada na página da UERJ sobre Projeto MP Inclusivo



Link da matéria: <<https://proiniciar.uerj.br/mod/forum/discuss.php?d=2159>>

Em 2 de novembro de 2018, a coordenadora do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, Dra Cristiane Branquinho Lucas, foi entrevistada no programa Todas as Vozes, da Rádio MEC AM (800 kHz – Rio de Janeiro). O quadro acompanha notícias sobre o universo da pessoa com deficiência e a entrevista com representante do MPRJ foi sobre as vagas disponibilizadas no Projeto MP Inclusivo.

Na rede social *Facebook*, a busca pelos termos “MP Inclusivo” e “Projeto MP Inclusivo” (em 27/02/19), retornou 30 páginas e perfis públicos, com postagens sobre o programa de estágio. Tais publicações totalizaram 395 curtidas e 197 compartilhamentos.

## 10 DIVULGAÇÃO DO PROJETO

Foram 3 as apresentações do Projeto para o público interno: evento “Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência” (21/09/18); Fórum Permanente Institucional (17/12/18); e Fórum Permanente de Gestão (30/01/19).

**Figura 27**– Destaque de Pauta da 6ª Reunião do Fórum Permanente Institucional



**PAUTA DA 6ª REUNIÃO ORDINÁRIA DE 2018**

A **SUBPROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DE PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL**, no uso de suas atribuições legais, **CONVOCA** os membros do Fórum Permanente Institucional do Ministério Público para a 6ª Reunião Ordinária do Colegiado do ano de 2018, a realizar-se no dia **17 de dezembro** do corrente, quinta-feira, às **14:30h**, no **foyer do 9º andar do prédio-sede**, situado na Av. Marechal Câmara, nº. 370, Centro, Rio de Janeiro (RJ), para apreciar a seguinte Ordem do Dia:

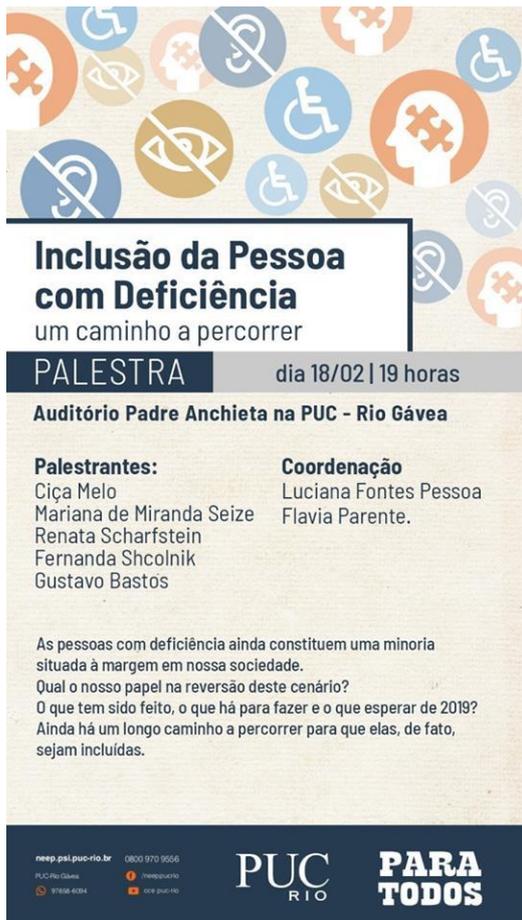
7. Aprovação do Termo de Abertura do Projeto MP Inclusivo do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência;

**Imagens 31 e 32** – 1ª Reunião do Fórum Permanente de Gestão de 2019 (FPG) - 30/01/19



Em 18/01/19, a subcoordenadora do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, Dra Renata Scharfstein, a convite do Movimento Paratodos, apresentou o programa na PUC-Rio, no evento: “Inclusão da Pessoa com Deficiência: um caminho a percorrer”, para um público de, aproximadamente, 200 pessoas.

**Imagens 33 a 35** – Evento: Inclusão da Pessoa com Deficiência (PUC-Rio) – 18/02/19



**Inclusão da Pessoa com Deficiência**  
um caminho a percorrer

**PALESTRA** dia 18/02 | 19 horas

**Auditório Padre Anchieta na PUC - Rio Gávea**

**Palestrantes:**  
Cíça Melo  
Mariana de Miranda Seize  
Renata Scharfstein  
Fernanda Shcolnik  
Gustavo Bastos

**Coordenação**  
Luciana Fontes Pessoa  
Flavia Parente.

As pessoas com deficiência ainda constituem uma minoria situada à margem em nossa sociedade.  
Qual o nosso papel na reversão deste cenário?  
O que tem sido feito, o que há para fazer e o que esperar de 2019?  
Ainda há um longo caminho a percorrer para que elas, de fato, sejam incluídas.

neep.psi.puc-rio.br 0800 970 9556  
PUC-Rio Clássica 1155-0000  
97988-4204 021 2500-1000

**PUC RIO** **PARA TODOS**



Em 28/03/19, a coordenadora e a subcoordenadora do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, Dras Cristiane Branquinho Lucas e Renata Scharfstein, apresentaram o Projeto MP Inclusivo na 1ª Reunião Ordinária de 2019 do Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH), em Salvador. O encontro, com integrantes dos Ministérios Públicos dos Estados e da União, é dividido em grupos por áreas de atuação e busca a discussão de temas atuais e planejamento de ações a serem difundidas por todos os Ministérios Públicos do país.

**Imagem 36** – Evento: 1ª Reunião Ordinária de 2019 do GNDH, em Salvador (28/03/19)



## **11 DESDOBRAMENTOS**

A execução do Projeto MP Inclusivo estimulou amplo debate em muitos setores da Instituição, em prol da inclusão social e da promoção de acessibilidade. Gerências e Diretorias receberam inúmeras demandas dos gestores do Projeto e de supervisores de estágio, para adequar os ambientes de trabalho a esse novo público. Aberturas de chamados para instalação de programa leitor de tela, construção de rampas de acesso, instalação de corrimãos, contratação de intérpretes de Libras, ajustes nos sistemas institucionais, cursos de capacitação... Um novo mundo descortinou-se no MPRJ. Ao ofertar condições favoráveis para o desempenho das atividades desses estagiários, membros e funcionários transformaram-se em agentes de inclusão, permitindo que essas pessoas exercessem plenamente seus direitos.

Para potencializar os resultados do Projeto e o próprio processo de inclusão, surgiram algumas propostas, que inclusive levam em consideração o avanço das tecnologias assistivas nos últimos anos.

### **11.1 INTÉRPRETE DE LIBRAS x EMPRESA ESPECIALIZADA**

Uma grande dificuldade apontada por supervisores e estagiários surdos é a comunicação. A Língua Portuguesa é segunda língua para muitos surdos, que utilizam mais comumente a Libras (Língua Brasileira de Sinais). Esta, por sua vez, tem pouquíssimos usuários fora da comunidade surda.

Embora a disponibilização de cursos de Libras aos funcionários do MPRJ esteja ajudando no processo inclusivo de surdos, a capacitação nessa língua é demorada e o treinamento é voluntário, o que acarreta muitas desistências.

Para atender a demanda do público interno (estagiários e funcionários surdos) e externo (cidadãos que buscam a Instituição), e assim cumprir o disposto no art. 3º, § 4º, da Resolução do CNMP nº 81/2012<sup>19</sup>, há

---

<sup>19</sup>A Administração Superior do Ministério Público da União e dos Estados deve realizar a habilitação de servidores em cursos oficiais de Língua Brasileira de Sinais, ministrados por professores oriundos de instituições oficialmente

duas alternativas: contratação de quantitativo expressivo de intérpretes de Libras para atender todo o Estado ou contratação de empresa que ofereça tecnologias para atender surdos.

No decorrer do Projeto MP Inclusivo, os gestores depararam-se com essa questão, e autuaram o MPRJ 2018.01288181, atualmente em trâmite na Diretoria de Licitações e Contratos, cujo objeto é a viabilidade de contratação de empresa para fazer a mediação da comunicação entre o cidadão surdo e um ouvinte, na modalidade virtual.

**Imagem 37** – Exemplos de tecnologia assistiva para comunicação com surdos



## 11.2 LEITORES DE TELA

Na contratação de estagiários com deficiência visual (13 atualmente), os gestores souberam da necessidade de um *software* leitor de tela, tecnologia assistiva que auxilia no uso de computadores. Basicamente, os leitores de telas capturam as informações apresentadas pelos *sites*/programas em formato de texto e as repassam para o usuário por meio de um sintetizador de voz.

Em pesquisas com especialistas, três programas desse tipo foram apresentados como viáveis ao Projeto: JAWS, NVDA e DOSVOX. O primeiro deles, melhor e mais completo, tem licença paga, com unidade em torno de R\$ 1.662,50<sup>20</sup>, e já é disponibilizado para os estagiários cegos. Os outros dois são gratuitos e usados com frequência por cegos. Diante do alto valor do

---

reconhecidas no ensino de Língua Brasileira de Sinais, a fim de assegurar pleno acesso dos deficientes auditivos às suas dependências. (art. 3º, §4º. Res. CNMP nº 81/2012)

<sup>20</sup>Valor médio extraído de Ata de Registro de Preços nº 052/2017 da Justiça Federal de 1º Grau do Rio de Janeiro, cuja cotação de 4 licenças do JAWS foi de R\$ 6.690,00.

JAWS, consultou-se o setor de Informática do MPRJ e optou-se pela instalação do NVDA nas unidades que receberam os estagiários com deficiência.

Em futuras contratações de deficientes visuais pela Instituição, é possível adquirir licenças do JAWS por meio de ata de registro de preço ou mesmo aderir às existentes em outros órgãos, como a da Justiça Federal:

**Figura 28** – Destaque da Ata de Registro de Preços nº 052/2017 da Justiça Federal (JAWS)

 PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA FEDERAL SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO DE JANEIRO			
PROCESSO JFRJ-EOF-2017/0684		1/3	
ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 052/2017			
<p>A JUSTIÇA FEDERAL DE 1º GRAU NO RIO DE JANEIRO, com sede na Av. Almirante Barroso, 78 - 13º andar - Centro - Rio de Janeiro/RJ, inscrita no CNPJ nº 05.424.540/0001-16, neste ato representada pelo Juiz Federal Diretor do Foro, na forma da legislação, doravante denominada JUSTIÇA FEDERAL, resolve, em face das propostas apresentadas no Pregão nº 116/2017, registrar o preço da empresa abaixo identificada, classificada em primeiro lugar para o objeto da licitação, doravante denominada FORNECEDOR, em conformidade com o disposto na Lei nº 8.666/93 e suas alterações, Lei nº 10.520/02, Lei Complementar nº 123/2006, Lei nº 12.846/13 e Decretos nº 5.450/05, 7.174/10, 7.892/13 e 8.250/14, mediante as cláusulas e condições a seguir:</p>			
ITEM	MATERIAL A SER FORNECIDO CONFORME ESPECIFICAÇÃO	QUANT.	PREÇO UNITÁRIO (R\$)
1	Licenças JAWS for Windows versão 18 ou superior ( <i>Full</i> )	4	6.690,00
2	Licenças JAWS for Windows versão 18 ou superior ( <i>Upgrade</i> )	8	4.370,00

Nessa esteira, foi protocolado o MPRJ 2019.00128051 que visa à aquisição de novas licenças JAWS.

### 11.3 AQUISIÇÃO DE LUPAS E RÉGUAS DE AUMENTO

No exercício de suas atividades, 3 estagiários com baixa visão reportaram a necessidade de aquisição, pelo MPRJ, de lupas ou réguas de aumento. Tais tecnologias são indicadas para leitura, especialmente de material impresso, e existem diversos modelos disponíveis no mercado. O tamanho da ampliação do aparelho (precisão) depende da acuidade visual do usuário.

Por ser questão técnica, os gestores do projeto acionaram o Instituto Benjamin Constant que esclareceu ser necessária avaliação oftalmológica dos estudantes para identificar o material mais adequado a cada um. Graças ao convênio firmado, a questão teve rápido encaminhamento e foram agendados,

pele Parceiro, exames para os estagiários no Departamento de Estudos e Pesquisas Médicas e de Reabilitação (DMR/IBC), em 30/01/19. Novas consultas foram previstas para o mês de março, mas só foram realizadas em 5 de abril, no Setor de Baixa Visão do mesmo Instituto. Emitidos os receituários, os equipamentos poderão, enfim, ser adquiridos.

**Figuras 29 a 31 – Marcação de consultas oftalmológicas pelo IBC (emails)**

**De:** josetadeu@ibc.gov.br [josetadeu@ibc.gov.br]  
**Enviado:** sexta-feira, 25 de janeiro de 2019 13:15  
**Para:** Renata Scharfstein  
**Cc:** soniagomes@ibc.gov.br  
**Assunto:** IBC e MPRJ

Prezada Dra. Renata Scharfstein,

Informo que as consultas para a avaliação oftalmológicas dos estagiários: Elian dos Santos Franco Borges, Yuri Capini da Silva e Lorena Lourenço dos Santos, foram marcadas para a data de 30/01/2019, a partir de 08h00min, no Departamento de Estudos e Pesquisas Médicas e de Reabilitação -DMR/IBC.

Em relação ao acompanhamento proposto dos estagiários do Projeto MP Inclusivo, direciono as ações ao nosso Núcleo de Capacitação e Empregabilidade - NUCAPE, coordenado pela Dra. Sônia Regina Gomes da Rocha, Psicóloga, que tomará as medidas necessárias ao atendimento do solicitado pela Subcoordenação do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência.

**Coordenação do Núcleo de Capacitação e Empregabilidade**  
 Coordenador – Sônia Regina Gomes da Rocha  
 Telefone – (21) 3478-4555  
 E-mail – [nucape@ibc.gov.br](mailto:nucape@ibc.gov.br) / [soniagomes@ibc.gov.br](mailto:soniagomes@ibc.gov.br)

Atenciosamente,



**José Tadeu Madeira de Oliveira**  
 Diretor do Departamento de Estudos e Pesquisas Médicas e de Reabilitação  
 Tels.: 3478-4420 – 3478-4510  
[www.ibc.gov.br](http://www.ibc.gov.br)  
  

**De:** josetadeu@ibc.gov.br [josetadeu@ibc.gov.br]  
**Enviado:** sexta-feira, 25 de janeiro de 2019 14:01  
**Para:** Renata Scharfstein  
**Assunto:** RES: IBC e MPRJ

Prezada Dra. Renata,

A avaliação oftalmológica inicial será realizada no dia 30/01/2019, a partir das 08h00min para os três estagiários. Serão os primeiros atendimentos do dia. Acredito que os procedimentos não excedam o tempo máximo de duas horas. Dando seguimento ao processo de avaliação, vamos abrir a agenda de atendimentos da Baixa Visão no mês de março conforme explicado por conversa telefônica. Informo que os diletos estagiários serão os primeiros da respectiva agenda. Em breve, repasso a informação das datas e horários para a avaliação no Setor de Baixa Visão.

Coloco-me a disposição para qualquer dúvida!

97977.7615

Atenciosamente,



**José Tadeu Madeira de Oliveira**  
 Diretor do Departamento de Estudos e Pesquisas Médicas e de Reabilitação  
 Tels.: 3478-4420 – 3478-4510  
[www.ibc.gov.br](http://www.ibc.gov.br)  
  

 **soniagomes@ibc.gov.br**  
 sex 22/03, 13:43

Prezadas Dra. Renata, Thaiza e Ana Paula,

Informamos que todas as consultas pendentes dos estagiários Elian dos Santos F. Borges, Lorena Lourenço dos Santos, Yuri Capini da Silva e Rhyan de Souza foram agendadas para 05/04/19 às 8h.

No caso de Rhyan, é importante que venha acompanhado do familiar/responsável e traga exames, relatórios e/ou laudos anteriores.

Atenciosamente,

--  
**SONIA REGINA GOMES DA ROCHA**  
 PSICÓLOGA  
 DEPARTAMENTO DE ESTUDOS E PESQUISAS MÉDICAS E DE REABILITAÇÃO  
 INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT  
 TEL.: 3478.4560



## 11.4 AMPLIAÇÃO DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E MEMBROS

Sabe-se que a inclusão é processo contínuo e que seu sucesso está diretamente ligado ao grau de envolvimento dos participantes ao longo do tempo. A maior das barreiras, a atitudinal, é transposta com muito esclarecimento sobre o tema pessoa com deficiência. Por isso, entende-se que devem ser ampliados os programas de sensibilização (para fortalecimento da empatia) e capacitação (para ampliação dos conceitos de acessibilidade) para membros e funcionários.

Nesse sentido, surgiram diversas propostas, para além da capacitação já idealizada no projeto e empreendida pelo IEP (item 3.5.2, D): curso à distância, turmas de Libras (INES e DRH) e sensibilização pela arte.

### 11.4.1 CURSO À DISTÂNCIA (EAD)

Em parceria com o Instituto de Educação e Pesquisa do MPRJ (IEP), está sendo elaborado curso à distância (modalidade EAD), visando capacitação de equipes de trabalho no interior do Estado.

Membros, estagiários, parceiros e voluntários do Projeto estão sendo convidados a gravar programas sobre o tema pessoa com deficiência, com os conteúdos abordados nas primeiras turmas de capacitação.

**Figura 33** – Logotipo dos cursos à distância, oferecidos pelo IEP/MPRJ



Foram idealizados dois cursos no EAD/IEP: um para Supervisores e Equipes; e outro para Estagiários.

**Tabela 18** – Curso I do EAD/IEP (para supervisores e equipes)

<i>Módulos</i>	<i>Conteúdos</i>
1. Conceito de PcD a partir da Convenção e da LBI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição</li> <li>• Dados estatísticos</li> <li>• A lei de cotas para PcDs</li> <li>• A realidade dos PCDs no Brasil</li> </ul>
2. O Projeto MP Inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O que é o Projeto e qual o objetivo</li> <li>• Instituições parceiras envolvidas</li> <li>• Etapas do projeto</li> <li>• Avaliação parcial do Projeto</li> <li>• Relatos dos estagiários</li> </ul>
3. Recrutamento e Seleção dos estagiários PcD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critério utilizado para selecionar os candidatos</li> <li>• Divulgação das vagas</li> <li>• O processo seletivo</li> <li>• Relatos dos entrevistadores</li> </ul>
4. Acompanhamento e Desenvolvimento dos estagiários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que serve o acompanhamento</li> <li>• Como será feito o acompanhamento</li> <li>• Resultados das entrevistas preliminares</li> <li>• Capacitação para o mercado de trabalho</li> <li>• Experiência das rodas de conversa e apoiadores</li> </ul>
5. Conhecendo as deficiências com os parceiros do Projeto MP Inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiência visual (IBC)</li> <li>• Surdez (INES)</li> <li>• Deficiência intelectual (CP II)</li> <li>• Deficiência psicossocial (IMPP)</li> <li>• Deficiências física e múltipla (ParaTodos)</li> </ul>

**Tabela 19** – Curso II do EAD/IEP (para estagiários)

<i>Módulos</i>	<i>Conteúdos</i>
1. Conhecendo o Ministério Público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O que é o Ministério Público</li> <li>• Áreas de atuação</li> </ul>
2. Informações sobre o Estágio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regras do estágio e dúvidas frequentes</li> <li>• Postura dos estagiários</li> <li>• Atividades desempenhadas pelos estagiários</li> </ul>

#### 11.4.2 TURMAS DE LIBRAS ESPECÍFICAS PARA AMBIENTE DE TRABALHO

Pelo convênio com INES, foi idealizado, em reunião de 21/01/19 (item 3.1.1), o “Minicurso de Libras”, com turmas exclusivas para o MPRJ e conteúdo específico para ambiente de trabalho<sup>21</sup>.

Em 31/01/19, o CAO Idoso e Pessoa com Deficiência e a Ouvidoria do MPRJ divulgaram, em informativo pelo correio eletrônico, 15 vagas para o referido curso, a ser ministrado em 3 módulos (carga total de 30 horas), com início em 11/03/19, todas as segundas-feiras, de 18h a 21h (Figura 34).

Pela grande procura, o ilustre Instituto abriu mais uma turma de 15 vagas, com início em 14/03/19, todas as quintas-feiras, de 9h a 12h (Figura 35).

No plano de ensino formalizado pelo INES, os funcionários do MPRJ inscritos passarão por avaliação periódica para obtenção de certificado, sendo exigida ainda frequência mínima, superior a 75%. Nos casos em que os funcionários são dispensados pela chefia imediata para treinamento externo, poderá ser solicitado o controle de presença ao organizador (DIEPRO/INES).

---

<sup>21</sup>Existe o “Curso Regular de Libras do INES”, totalmente gratuito, que é oferecido a cada semestre, em cinco módulos, para toda a comunidade, especialmente familiares de crianças surdas, professores em formação ou em atuação na rede pública e profissionais de empresas públicas e privadas. O curso é presencial e tem a duração total de dois anos e meio (informação disponível no site: <http://www.ines.gov.br/curso-de-libras>). Nesse curso regular, o INES tem reservado para o MPRJ, em média, 2 vagas a cada semestre.

Figura 34 – Informativo MPRJ de Minicurso de Libras no INES (31/01/2019)



Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de  
Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência e  
Ouvidoria do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro

O CENTRO DE APOIO OPERACIONAL DAS PROMOTORIAS DE JUSTIÇA DE PROTEÇÃO AO IDOSO E À PESSOA COM DEFICIÊNCIA (CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA/MPRJ) e a OUVIDORIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO AVISAM que o INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos está oferecendo, de forma gratuita, a membros, servidores, comissionados, terceirizados e estagiários, 15 (QUINZE) vagas para o **Minicurso de LIBRAS**, a ser ministrado em 3 (três) módulos, sendo o primeiro a iniciar em 11 de março de 2019, todas as segundas-feiras, das 18h às 21h, com carga horária de 30 horas.

Esse curso está sendo ofertado em decorrência da parceria entre o **Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro** e o **Instituto Nacional de Educação de Surdos - INES** celebrada em ACORDO DE COOPERAÇÃO (MPRJ 2018.00915302).

O curso será ministrado no INES, localizado na Rua das Laranjeiras, 232 – Laranjeiras – Rio de Janeiro (RJ).

Para solicitar a inscrição, o interessado deverá enviar a planilha abaixo preenchida até o dia 15 de fevereiro para o e-mail [caidosopdef.sec@mprj.mp.br](mailto:caidosopdef.sec@mprj.mp.br). Colocar no título do e-mail: **Inscrição Curso de Libras – INES**.

Inscrição Curso de Libras	
Nome Completo:	
Endereço Completo com CEP:	
Telefone(s) para Contato:	
E-mail:	
Lotação:	
Escolaridade:	

Caso haja mais pretendentes inscritos do que o número de vagas disponibilizadas será realizada seleção por parte da Ouvidoria e do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência, levando-se em conta a necessidade do serviço.

Qualquer dúvida ligar para o CAO Idoso/Pdef nos telefones (21) 2215-6112 e (21) 2215-6326.

[caidosopdef@mprj.mp.br](mailto:caidosopdef@mprj.mp.br) e [ouvidoria@mprj.mp.br](mailto:ouvidoria@mprj.mp.br)

Figura 35 – Informativo MPRJ de Minicurso de Libras no INES (04/02/2019)



Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de  
Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência e  
Ouvidoria do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro

O CENTRO DE APOIO OPERACIONAL DAS PROMOTORIAS DE JUSTIÇA DE PROTEÇÃO AO IDOSO E À PESSOA COM DEFICIÊNCIA (CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA/MPRJ) e a OUVIDORIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO AVISAM que, devido a grande procura, estão encerradas as solicitações de inscrição para o Minicurso de LIBRAS a ser realizado no INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos.

Como houve mais pretendentes inscritos do que o número de vagas disponibilizadas, foi oferecido pelo INES 15 vagas para uma nova turma, **às quintas-feiras, das 9 às 12 horas, com início previsto para o dia 14 de março**. Em razão da grande demanda e impossibilidade de atendimento integral às solicitações, serão envidados esforços para ampliar a oferta de tais cursos para integrantes do MPRJ.

A seleção dos inscritos será realizada em conjunto pela Ouvidoria e pelo Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência, dentre os que enviaram e-mail se candidatando às vagas, levando-se em conta a necessidade do serviço.

Qualquer dúvida ligar para o CAO Idoso/Pdef nos telefones (21) 2215-6112 e (21) 2215-6326.

[caidosopdef@mprj.mp.br](mailto:caidosopdef@mprj.mp.br) e [ouvidoria@mprj.mp.br](mailto:ouvidoria@mprj.mp.br)

Figura 36 – Destaques do Plano de Ensino “Oficina de Libras para o MP” (DIEPRO/INES)



INES  
150  
anos

Divisão de avaliação  
Gratidão Soares de Almeida / 1933

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS**  
DEPARTAMENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO  
COORD. DE AVALIAÇÃO E ATENDIMENTO AO EDUCANDO  
**DIVISÃO DE QUALIF. E ENCAM. PROFISSIONAL**

Rua das Laranjeiras, 232 – Laranjeiras – CEP 22240-001 – Rio de Janeiro – RJ

**PLANO DE ENSINO**

**1. DADOS DA DISCIPLINA**

Curso: Oficina de LIBRAS para o MP- módulo I			
Carga Horária Semanal: 3:20 h	Teórica: 0 h	Prática: 3:20 h	CH Total: 30 h
Elaborado pelo (a) Professor (a): Neila Carolina Barbosa Bernasconi			
Pré-requisitos: Ensino Médio completo			Vagas: 15 vagas
Ementa: Propiciar, em nível básico, habilidades de compreensão e expressão em LIBRAS necessárias ao ambiente de trabalho, facilitando o processo comunicativo entre os funcionários, estagiários e usuários do Ministério Público.			
Objetivo geral: Aprender noções básicas de comunicação em LIBRAS para utilização no ambiente de trabalho.			
Objetivos específicos: Promover conhecimento sobre a LIBRAS e sobre cultura Surda nas equipes de trabalho.			

**5. POLÍTICA DE INCLUSÃO SOCIAL**

Este curso propiciará conhecimentos básicos sobre a surdez e a LIBRAS aos funcionários, os quais serão capazes de utilizar, no âmbito laboral, os conhecimentos obtidos visando uma efetiva comunicação do funcionário, estagiário surdo e, possivelmente, com o surdo que venha utilizar o serviço do MP-RJ. proporcionando maior interação, efetiva inclusão profissional do surdo e promoção da cidadania.

**6. SISTEMA DE AVALIAÇÃO**

A avaliação será periódica, no qual se verificará: a interação do aluno com os demais, o desenvolvimento e produção das tarefas solicitadas e frequência mínima obrigatória, no qual será avaliado como APTO (aprovado) ou INAPTO (reprovado). O aluno será considerado aprovado se alcançar as metas necessárias e obtiver frequência superior a 75%.

### 11.4.3 TURMAS DE LIBRAS ORGANIZADAS PELA DRH DO MPRJ

Muitos funcionários expuseram a vontade de realizar curso de Libras nas dependências do MPRJ. Pensando nesse público, a Gerência de Desenvolvimento Profissional (DRH/GDP) estuda possibilidade de montar turmas, com conteúdo prático, voltado para as rotinas administrativas da Instituição, com objetivo de facilitar a comunicação entre supervisores e estagiários surdos e aproveitar-lhes a máxima capacidade laborativa.

#### 11.4.4 SENSIBILIZAÇÃO PELA ARTE

Está em andamento proposta de sensibilização pela arte, fazendo dessa forma de expressão humana uma aliada na inclusão social.

Em parceria com organizações civis, foram obtidos ingressos para duas peças de teatro, com temas afins: Mostra de Teatro Acessível “Os Inclusos e os Sisos” e “O que é que ele tem?”

Os gestores planejam também exibição de filmes que abordam a realidade das pessoas com deficiência, com rodas de conversas ao final, mediadas por voluntários e convidados, para estimular reflexão do público.

**Imagens 38 e 39** – Mostra de Teatro Acessível “Os Inclusos e os Sisos” – Teatro Ipanema (19/09/18)



**Figura 37** – Informativo MPRJ: Ingressos para a peça “O que é que ele tem?” (10/12/18)



O CENTRO DE APOIO OPERACIONAL DAS PROMOTORIAS DE JUSTIÇA DE PROTEÇÃO AO IDOSO E À PESSOA COM DEFICIÊNCIA (CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA/MPRJ) através do Projeto “MP Inclusivo”, visando difundir uma cultura de inclusão no MPRJ, DIVULGA a disponibilização de 10 ingressos para a peça de teatro “O que é que ele tem?”, no dia 13.12.2018, às 19h, no Teatro da Firjan Sesi no Centro, localizado na Av. Graça Aranha, 1.

O Monólogo, com Louise Cardoso, com texto de Renata Mizrahi e com direção de Fernando Filbert, foi inspirado a partir do livro homônimo de Olivia Byington lançado em 2016 e baseado na própria experiência da escritora.

A história traz a tona temas relacionados à saúde, superação, sobrevivência, memória afetiva e, acima de tudo, muito amor.

O espetáculo segue o relato corajoso e honesto de Olivia, hoje mãe de quatro filhos, sobre sua relação com a maternidade e com seus próprios anseios e incertezas. No monólogo, conta-se sobre o primeiro filho da escritora, João, que nasceu com uma síndrome rara. Ninguém poderia saber que dentro daquele menino de aparência tão frágil, morava um ser forte e agarrado à vida. No seu quarto de criança, ela pendurou na parede um enorme Super-Homem.

Os interessados deverão entrar em contato com o Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência, até o dia 12/12/2018, através do telefone 2215-6326, para informar o nome e lotação, a fim de obter o ingresso.

**Imagens 40 e 41** – Peça teatral “O que é que ele tem?” – Sesi (13/12/18)



## 11.5 AMPLIAÇÃO DE PROGRAMAS DE APOIO E CAPACITAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

Com inspiração no modelo de Emprego Apoiado, cuja metodologia visa à inclusão no mercado de trabalho de pessoas em situação de incapacidade, utilizam-se no Projeto serviços de apoio de assistência pessoal para conseguir não só manter o estagiário com deficiência em ambiente de trabalho, mas, sobretudo, ampliar suas potencialidades.

Nesse sentido, muitas ideias foram colocadas em prática e outras estão em fase de planejamento:

- Curso de ambientação – organizado pelo IEP, ministrado por profissionais da DRH do MPRJ com convidados de outros setores da Instituição. Esse encontro primeiro com os estagiários com deficiência utiliza material em formato acessível e tem apoio de intérprete de Libras (item 3.5.2, E);
- Apoiadores – formado por voluntários, com a função de acolher e orientar os estagiários com deficiência. Os voluntários são comunicados pela DRH sempre que novo estagiário com deficiência ingressa no MPRJ para iniciar o protocolo de apoio;
- Rodas de conversas – com auxílio de um voluntário-mediador, estagiários com deficiência serão convidados a participar de encontros, para esclarecer dúvidas, compartilhar experiências e desejos. A intenção é integrar e acolher os diversos grupos;
- Acompanhamento periódico pela DRH e pelos parceiros – em entrevistas trimestrais, cada estagiário receberá visita em local de trabalho, a fim de reportar sucessos e dificuldades. Boas práticas serão propagadas e problemas reportados aos setores devidos para resolução;
- Cursos de Informática para cegos – está em planejamento curso básico dos principais *softwares* utilizados no MPRJ (Word, Excel, Outlook, MGP), e do próprio leitor de tela adotado (NVDA), para ampliar a

funcionalidade do estagiário na unidade administrativa e enriquecer o seu currículo;

- Cursos de português (interpretação e redação) para surdos e demais interessados – atentos à dificuldade na comunicação entre surdos e ouvintes, e que a Língua Portuguesa é considerada segunda língua da comunidade surda, está em planejamento oferta de curso com regras e dicas de interpretação de texto e redação.

## **12 DESAFIOS**

Existem diversas barreiras para a inserção da pessoa com deficiência em ambiente de trabalho: ausência de acessibilidade, desinformação, preconceitos etc. Está sendo grande o esforço do MPRJ para transpor esses obstáculos, e alguns desafios já apareceram, trazidos nos relatórios dos parceiros, nos contatos com supervisores de estágio ou reportados aos gestores pelas equipes do Projeto:

- Negativa de alguns setores em receber estagiário com deficiência – na fase de mapeamento, alguns supervisores consultados (4) negaram-se a receber estagiário PcD, justificando não haver trabalho na unidade para aquele tipo de deficiência. A falha nesse ponto pode ser por falta de informação do supervisor sobre as habilidades das pessoas com deficiência ou ausência de conhecimento para localizar atividade compatível com o perfil do candidato. Isso corrobora a ideia que a barreira atitudinal é uma das maiores a ser superada.
- Avaliação das instalações X acessibilidade – na fase de mapeamento das unidades, não foi possível realizar visita a todos os locais, como previsto no piloto, por falta de disponibilidade de agenda dos técnicos do GATE. Optou-se, então, por aplicação de formulários, em que os próprios supervisores indicavam os pontos de acessibilidade (ou falta dela) a serem considerados. Por essa contingência, a preocupação

maior dos gestores foi na lotação de estagiários cadeirantes, focando a força laborativa dos técnicos na visita a unidades que os receberia.

- Velocidade das ações (prioridade) – muitos chamados foram abertos pelos gestores e por supervisores, a fim de adaptar a unidade mapeada para receber estagiário PcD. Uma falha nesse processo foi a demora inicial na realização de alguns serviços, por exemplo, na instalação do NVDA (leitor de tela), necessário aos cegos. Em um setor, essa demora na ação implicou a dispensa ao trabalho do estagiário por alguns dias. Em outro setor, as atividades do estagiário cego foi reduzida em tantos outros dias, causando frustração. Solução para esse problema é dar o crivo de “prioridade” a cada chamado envolvendo PcD, o que foi efetivado.
- Tecnologias assistivas (leitor de telas, lupas, réguas de leitura, informações em Libras e Braille etc.) – todas as sugestões de estagiários e supervisores para aquisição de tecnologias assistivas foram analisadas pelos gestores: a) No caso do leitor de tela, optou-se pela instalação inicial de programa gratuito (NVDA) frente ao custo de outro programa (item 11.2); b) O contato entre surdos e ouvintes ainda depende muito daqueles, mas há em curso procedimento administrativo para viabilizar contratação de empresa especializada nessa comunicação (item 11.1); c) Sobre aquisição de réguas e lupas de leitura, o parceiro IBC foi acionado para dar apoio técnico (item 11.3).
- Questões sociais / vulnerabilidades – no curso do piloto, os gestores verificaram estagiários em vulnerabilidade social, casos que ameaçavam a continuidade do estágio. Tendo identificado atuação ministerial, duas demandas foram encaminhadas a Promotorias de Justiça com atribuição: 1) Estagiário sem responsável legal para assinatura do contrato, em que foi emitido termo de guarda provisória, com atuação de PJ da Infância. 2) Estagiário cadeirante com relato de falta de acessibilidade no trajeto casa-trabalho, cujo caso foi enviado à PJTC com atribuição. Outro caso de vulnerabilidade, de estagiário em situação

de rua, foi encaminhado à rede de assistência municipal (CREAS e CAPSi).

- Criação de Comissão Permanente para Captação, Seleção, Ambientação e Treinamento de estagiários com deficiência – faz-se necessária a instalação de um grupo exclusivo, que possa garantir processo seletivo regular (com banco de cadastro atualizado), articulação com os parceiros/colaboradores/apoiadores e acompanhamento efetivo aos estagiários. A comissão poderia estar submetida à DRH, já que não existe setor próprio de Gestão de Pessoa com Deficiência no MPRJ. Há de se considerar que as demandas desses estagiários são diárias e que a DRH-Nenf precisa ter estrutura administrativa suficiente para gerir todo o processo.
- Criação de mais 33 vagas para o interior do Estado – o projeto conta hoje com 42 vagas destinadas a estagiário com deficiência, o que representa 56% da reserva planejada (75 vagas). As outras 33 vagas dependem de aprovação da Administração Superior e são fundamentais para a interiorização do Projeto. Com a publicação da Res. GPGJ 2.281/19, foram previstas as demais vagas, que estão sendo mapeadas.
- Planejamento da Interiorização do Projeto – a próxima fase do programa é levar as vagas de estagiários com deficiência para o interior do Estado. Isso demandará grande esforço dos gestores no planejamento e articulação de cada etapa, que envolverá novas parcerias e desafios. Em 1º/04, foi realizada a primeira reunião com a Secretaria de Estado de Educação (SEEDUC), visando ações estratégicas conjuntas, na captação dos candidatos que estão fora da capital através do Sistema Conexão Educação.
- Garantia da continuidade do Projeto, com inclusão real e não formal – a inclusão real é entendida pelos gestores como aquela que, mais que empregabilidade, oferece condições para autonomia no ambiente de trabalho, possibilitando ao estagiário o seu desempenho máximo. Isso representa, em uma instância, satisfação para empregado e empregador.

### 13 REPERCUSSÃO EM OUTROS MINISTÉRIOS PÚBLICOS

Com intuito de dar visibilidade ao programa de inclusão de estagiários com deficiência e estimular a replicação de seus resultados em outros Ministérios Públicos, o Projeto MP Inclusivo foi cadastrado no Banco Nacional de Projetos do CNMP (código: 2304/2019), em 27/02/2019, na categoria: "Transformação Social" (objetivo estratégico do PEN: assegurar o direito à educação, à saúde e ao trabalho digno), no programa: "Pessoa com Deficiência", e concorrerá ao prêmio de 2019.

**Figura 38 – Inscrição do Projeto MP Inclusivo no Banco Nacional de Projetos do CNMP**

De: EGP – Escritório de Gerenciamento de Projetos  
 Enviado: quarta-feira, 27 de fevereiro de 2019 15:35  
 Para: Cristiane Branquinho Lucas; Renata Scharfstein  
 Cc: EGP – Escritório de Gerenciamento de Projetos  
 Assunto: <<Banco Nacional de Projetos - Prêmio CNMP 2019>>

Prezadas Dra. Renata Scharfstein e Dra. Cristiane Branquinho,

Informamos que o projeto "MP Inclusivo" foi cadastrado no Banco Nacional de Projetos do CNMP para concorrer ao Prêmio CNMP 2019 na data de hoje e recebeu o código: 2304/2019.

Assim que o cadastro for validado pela Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP, o mesmo estará disponível para consulta através do link:  
<https://bancodeprojetos.cnmp.mp.br/>

Estamos à disposição para dirimir eventuais dúvidas.

Rt,



Escritório de Gerenciamento de Projetos  
 Subprocuradoria-Geral de Justiça de Planejamento Institucional  
 Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro  
 +55 21 2215-9827

**Figura 39 – Página do Banco Nacional de Projetos do CNMP: MP Inclusivo**



CONSELHO  
NACIONAL DO  
MINISTÉRIO PÚBLICO

## Banco Nacional de Projetos



### MP Inclusivo

Ementa	+
Justificativa	+
Descrição do Trabalho	+
Contatos	+

Link: <<https://bancodeprojetos.cnmp.mp.br/Detalle?idProjeto=2304>>

## **14 BREVES RELATOS DE VIDA DE 5 ESTAGIÁRIOS DO PROJETO<sup>22</sup>**

- **Evelyn Lucena das Dores**

Estagiária da Secretaria das PJ de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência da Capital, usuária de cadeira de rodas, tem 20 anos, é estudante do Colégio Pedro II (São Cristóvão) e moradora do Morro dos Macacos, em Vila Isabel.

Evelyn nasceu prematura (6 meses) e teve de ser reanimada com oxigênio, o que lhe comprometeu o desenvolvimento de algumas funcionalidades (não tem movimentos nos membros inferiores nem movimentos finos nas mãos). Por conta dessa situação, precisa de auxílio em quase todas as atividades da vida cotidiana: alimentar-se, arrumar-se, fazer a higiene pessoal etc.

A mãe de Evelyn, Marcia Celina das Dores, é sua maior cuidadora e tem lutado pelo máximo de autonomia da filha desde a mais tenra infância, treinando-a para diversas habilidades. É Márcia que leva e busca Evelyn todos os dias no trabalho, e compartilha a felicidade da jovem na sua primeira experiência profissional. Os desafios que Evelyn enfrenta para chegar no trabalho são inúmeros, principalmente os relativos à acessibilidade: calçadas com obstáculos, ônibus sem elevadores funcionando, falta de preparo dos profissionais em usar os equipamentos disponíveis etc. Outro grande problema diário é conseguir acessar sua casa que fica no alto do Morro dos Macacos. Evelyn e sua mãe precisam de ajuda de terceiros para subir longa escadaria, já que não há rampas disponíveis para cadeira de rodas. Em dias de chuva, os tormentos são maiores...

Evelyn revelou seu desejo em seguir com os estudos e de fazer diferença na vida das pessoas. Quer cursar Geografia e dar aulas, inspirada no seu amado “Coruja”, conhecido professor da mesma matéria no CP II.

---

<sup>22</sup> Houve consentimento livre e esclarecido dos estagiários (ou de seus responsáveis) para relato de vida, bem como autorização para uso de imagem e voz.

- **Rebeca Noemy dos Santos da Silva**

Estagiária da 4ª PJ de Proteção à Pessoa Idosa da Capital, é deficiente visual (baixa visão), usa bengala para se locomover, tem 17 anos e mora em Lins de Vasconcelos.

Rebeca perdeu a mãe na infância e foi abandonada pelo pai ao nascer. Foi cuidada por avó materna que faleceu quando a jovem tinha 12 anos. Desde então, Rebeca passou a resolver suas questões sozinha, com eventual ajuda de conhecidos. Aos 16 anos foi recepcionada pela mãe de uma amiga de escola, com quem passou a residir e por quem nutre grande amor. Apesar das adversidades, a estagiária seguiu com os estudos e com a reabilitação no Instituto Benjamin Constant, onde, inclusive, soube da abertura de seleção de candidatos para o Projeto MP Inclusivo. Tendo feito a entrevista e passado no concorrido processo (foram 89 concorrentes!), Rebeca não conseguiu assinar contrato imediatamente com o MPRJ porque não tinha representante legal. Seu caso foi reportado aos gestores do Projeto que, então, acionaram as Promotorias de Justiça de Infância e Juventude. Em menos de um mês, era emitido o Termo de Guarda Provisória para Zilda Alves dos Santos Vieira, a vizinha a quem Rebeca chama carinhosamente de mãe. Finalmente, o contrato pôde ser assinado! Desfecho feliz para essa jovem lutadora.

- **Janeffer Sales da Silva**

Estagiária da PJ de Tutela Coletiva de Infância e Juventude Infracional, é pessoa com deficiência psicossocial, tem 20 anos e está em condição de rua.

O histórico de vida dessa estagiária relata diversas situações de vulnerabilidades, com passagens por abrigos públicos na infância por conta de questões familiares. Na adolescência, por desentendimentos recorrentes, passou à situação de rua, intercalando com internações em casas de acolhimento. Com 15 anos, espontaneamente, buscou atendimento no CAPSi

Carim, ligado ao Instituto de Psiquiatria da UFRJ e ao IM Philippe Pinel, este último parceiro do Projeto MP Inclusivo. Com 16 anos, após evasão de abrigo, sofreu grave acidente em linha de trem, ficando bastante machucada. A rede de assistência social efetuou diversas tentativas de reinserção familiar, sem sucesso duradouro. Em um dos abrigos por qual passou, envolveu-se em conflito com interno e foi enviada, pela primeira vez, ao DEGASE, e destinada a cumprir medida sócio-educativa (semiliberdade) em Nilópolis. Na maioridade, triste evento foi a prisão de sua mãe, quando Janeffer assumiu a responsabilidade por seus quatro irmãos mais novos, com apoio da rede assistencial do município. Esse acontecimento exigiu da jovem nova postura. Ela conseguiu garantir as necessidades materiais e afetivas aos irmãos, inclusive mantendo-os regulares na frequência escolar.

Dando continuidade a seu progresso pessoal, também ela retorna aos estudos, ingressando no ensino médio, em escola no Lins de Vasconcelos. Tendo cumprido a pena, sua mãe volta à residência, e retornam os graves conflitos familiares. Mais uma vez, Janeffer opta pela vida - também conturbada - nas ruas. Incrivelmente, continua a frequentar a escola e o tratamento no CAPSi Carim, responsável por sua indicação à vaga do Projeto MP Inclusivo.

Aprovada em entrevista, Janeffer ingressa no MPRJ e começa a traçar caminhos mais promissores em sua vida. A estagiária conta com total apoio de sua equipe de trabalho, que se organiza para colocá-la em condição de igualdade com os demais colegas. Aspectos relacionados à sua vulnerabilidade social têm sido tratados (alimentação, higiene pessoal, saúde, vínculos afetivo e de confiança etc.), o que contribui para sua manutenção no ambiente de trabalho. Os gestores do Projeto deram diversos encaminhamentos ao caso de Janeffer, acionando e dando estímulos a ações conjuntas da rede assistencial (CREAS), de saúde e educacional.

- **Gabriel Floriano Santos de Lima**

Estagiário da PJ junto ao IV Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra Mulher, Gabriel é surdo e tem 21 anos.

O jovem revelou que tornou seu sonho realidade ao obter seu primeiro “emprego” por meio do Projeto MP Inclusivo. No ambiente de trabalho, Gabriel vence, diariamente, várias barreiras, sendo a mais forte a comunicacional. Por ser bilíngue (sabe Libras e Português), seu contato com os colegas é facilitado, inclusive se empenha para ensinar muitos sinais de sua fascinante língua a todos em volta.

Em suas atividades rotineiras, Gabriel demonstra muito zelo e competência: escaneia e confere expedientes, arquiva documentos, tira cópias, organiza guias de remessa, leva processos ao Tribunal de Justiça...

Quem vê o estagiário tão sorridente, talvez não saiba como seu dia-a-dia é desafiador. Ele reside em Corumbá, Nova Iguaçu (Região Metropolitana do Rio de Janeiro), e acorda às 3h40 para ir à escola (INES) que fica na Zona Sul da Capital, cerca de 50 km de onde mora. Após seu turno escolar, almoça e vai direto para o trabalho, no Centro da Cidade, onde cumpre jornada de 4h. Mesmo chegando muito tarde em casa e tendo pouquíssimo tempo livre, o estagiário se diz muito satisfeito: “É gratificante o meu trabalho. Estou muito feliz! Quero, no futuro, poder pagar minha faculdade de Educação Física, fazer cursos de informática e continuar ajudando financeiramente minha família que mora comigo: pais, tia, avó e irmão. Quero melhorar meu português e sonho poder trabalhar com mais surdos ao meu redor.”

O desejo de Gabriel, aos poucos, vai se transformando em realidade no MPRJ, que já tem em seus quadros outros 12 estagiários surdos.

- **Bruna Catalan da Paixão<sup>23</sup>**

“Me chamo Bruna Catalan da Paixão, tenho 28 anos, sou brasileira e natural do Rio de Janeiro. Concluí meu segundo grau em 2009, me formei em Jornalismo em 2016 pela Unisuam e atualmente estou cursando Serviço Social pela PUC-Rio. Moro em Nova Iguaçu, sou solteira no papel, mas moro com meu companheiro há 5 anos.

Minha deficiência é desde quando vim ao mundo. Quando minha família descobriu foi um choque para todos, minha mãe não queria acreditar, mas foi forte e, se hoje sou quem sou, é graças à ela.

Não pense que foi fácil, porque não foi. Minha família correu muito atrás de tratamentos, cirurgias, até mesmo operações em Centro Espírita. Eu não tive a presença paterna e minha mãe sempre dedicou a vida dela para cuidar de mim. Abriu mão de trabalhar, sair e até se divertir para conseguir me ajudar a ser uma pessoa sem medos. Me ensinou a nunca abaixar a cabeça e nem aceitar que me tratassem como coitada.

Durante minha primeira graduação, ela me acompanhava nas aulas para ajudar na parte didática, já que eu não tinha condições para ter equipamentos voltados para essa tarefa.

Hoje, graças a Deus, eu cresci muito. Me tornei independente, faço todas as minhas tarefas sozinha, sem ter que depender de ninguém. E acredite, é a melhor coisa do mundo!

Poder sair a hora que quer, quando quer, não ter que depender da disponibilidade de uma pessoa. Se eu sinto falta da minha mãe? Claro que sim, até mesmo porque com ela tudo era mais fácil. Só que ela também precisa viver e ter a vida dela.

Hoje o que eu mais quero é crescer profissionalmente, construir minha família, ter meus filhos, minha casa e ser reconhecida pelo meu trabalho e esforço.”

---

<sup>23</sup> Relato escrito pela própria estagiária.

## **15 CONCLUSÃO**

O Projeto, que viabiliza convívio diário com as mais diversas deficiências, permite que sejam superadas barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas, o que se dá de forma espontânea e crescente a partir da empatia e conexão que surge com o convívio no ambiente de trabalho. Tal experiência já demonstrou que a principal barreira para inclusão é a atitudinal e, vencida esta, tudo é possível.

É recorrente a alegação de empresas sujeitas à Lei Federal nº 8213/91 no sentido de que há dificuldade para cumprir o percentual previsto em lei para pessoas com deficiência, em especial por "não haver candidatos interessados". Na prática, muitas das vezes são empregadas pessoas com deficiências físicas leves, por ser mais simples a adaptação.

No entanto, segundo dados oficiais do IBGE, 45 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência. O percentual de 61,1% das pessoas com deficiência com 15 anos ou mais não tem instrução ou tem fundamental incompleto. No âmbito do trabalho, segundo o Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS, do ano de 2016, apenas 0.91% das pessoas com vínculo formal de emprego tem deficiência. Ou seja - existem muitas pessoas com deficiência fora das escolas, do mercado de trabalho e da sociedade - que apenas aguardam um espaço.

Assim, o Projeto se dispôs a abrir esse espaço através de experiência profissionalizante para estudantes com as mais diversas deficiências, criando uma metodologia organizada, capacitando e aprimorando a prática da inclusão.

Já na 1ª seleção foram realizadas 89 entrevistas dos aproximados 100 currículos recebidos, o que demonstra o grande número de interessados. Hoje temos 30 estagiários com deficiências das mais variadas e aprendemos com cada um deles quais as adaptações necessárias e suas potencialidades, de forma a realizar uma inclusão de fato e não meramente formal.

A publicação da Resolução GPGJ nº 2281/19, recentemente editada pelo atual Procurador Geral de Justiça, Dr. José Eduardo Ciotola Gussem, sacramentou o Projeto através da sua institucionalização. A Resolução prevê a

ação afirmativa de fixar o percentual de, no mínimo, 5% das vagas de estágio (hoje 1.500 pelo Estado) para pessoas com deficiência, em todo o Estado do Rio de Janeiro.

O nosso próximo desafio será a interiorização de tal ação, o que pretendemos fazer com todas as cautelas do projeto Piloto.

Um dos grandes cuidados na implantação do Projeto, desde o seu início, foi estabelecer uma rede de apoio, através de parcerias com as mais diversas instituições e movimentos, tais como o Movimento Paratodos, Instituto Benjamin Constant, Instituto Municipal Phillippe Pinel, Colégio Pedro II e Instituto Nacional de Surdos. Contamos, ainda, com o apoio do Movimento Down na ocasião da elaboração da cartilha destinada aos estagiários e supervisores do Projeto.

Tais parceiros contribuíram com ideias e experiências, bem como realizaram avaliação da inclusão desses estagiários. Após entrevistas nos mais diversos setores, os Parceiros avaliaram positivamente o processo de inclusão em curso, proporcionando importantes reflexões sobre casos de maior complexidade, além de auxiliar no aprimoramento de algumas ações.

Hoje o Projeto MP Inclusivo conta com uma grande rede de voluntários, que se mostraram incansáveis em todas as etapas, além dos Parceiros, todos envolvidos com a metodologia e dispostos a transformar a realidade. Acreditamos que uma sociedade inclusiva é aquela capaz de encontrar meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum, o que estamos fazendo - com muito orgulho - todos os dias em nossa instituição, reconhecendo as dificuldades e desafios inerentes a esse processo.

As peculiaridades de cada grupo de pessoas com deficiência e respectivas demandas dificultam - em tese - o acesso à educação, à saúde, ao trabalho e à Justiça. Ocorre que o reconhecimento de que a deficiência não está nas pessoas e sim na nossa sociedade, esta bem longe de ser denominada INCLUSIVA, é o grande diferencial. Nesse sentido foi possível verificar que a inclusão de estudantes com as mais diversas deficiências - de ensino médio e superior - em programa de estágio dentro do próprio MPRJ,

além de proporcionar experiência profissionalizante e aumentar as chances de inclusão no mercado de trabalho, fomenta a cultura da inclusão na instituição e viabiliza as adaptações necessárias.

Após esse período de 5 (cinco) meses de duração da execução do Projeto Piloto foi possível perceber uma efetiva transformação da cultura institucional com relação ao tema da inclusão em suas vertentes de acessibilidade física, atitudinal e comunicacional, como jamais vivenciado pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro.

Diversos setores da Administração realizaram ações que estão contribuindo para a ampliação da inclusão real das pessoas com deficiência no âmbito institucional. Setores como a Diretoria de Recursos Humanos - DRH se apropriaram da necessidade de acompanhamento, ambientação e orientação dos estagiários com deficiência contratados, inaugurando uma nova frente de atuação voltada para esse segmento.

Por outro lado, setores como Informática, Comunicação, IEP (Instituto de Ensino e Pesquisa), Secretaria Geral, Engenharia, dentre outros, abraçaram o Projeto, auxiliando na solução de problemas que apareceram no seu decorrer.

Nesse sentido, podemos citar que alguns desses setores solicitaram expressamente a lotação de estagiários com deficiência para auxiliar na verificação da acessibilidade dos conteúdos disponibilizados pela instituição, gerando melhorias. Muitas vezes os estagiários com algum tipo de deficiência são consultados previamente à adoção de alguma medida que repercuta na acessibilidade como, por exemplo, na escolha de cores de piso tátil – dentre as autorizadas pela norma técnica – que gerem maior contraste para os estagiários de baixa visão.

A título de exemplo sobre a mudança da cultura institucional pode ser citado o fato do curso de Libras oferecido pelo INES ter tido a procura de 59 funcionários da casa, o que acabou fazendo com que fosse oferecida mais uma turma pela referida Instituição Parceira.

O processo de inclusão é contínuo e permanente, sendo certo que nos chamou atenção o fato da deficiência, em muitos dos casos, não ser o fator

preponderante de exclusão ou das dificuldades, mas sim as vulnerabilidades conexas.

Ao final do projeto Piloto podemos afirmar que a prática da inclusão na nossa casa consolidou a adoção de uma nova ética, inspirada na certeza de que cada ser humano é diferente em sua essência e que o respeito às diferenças é a verdadeira forma de fazer Justiça. Com esse novo olhar, muitas portas são de fato abertas aos diversos segmentos de pessoas com deficiência, viabilizando uma comunicação mais efetiva, o conhecimento de demandas peculiares a cada grupo.