

CAO

MPRJ

**IDOSO E PESSOA
COM DEFICIÊNCIA**



**Proposta de Projeto:
MP INCLUSIVO**

Julho de 2018

COORDENADORA DO CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Dra. Cristiane Branquinho Lucas

SUBCOORDENADORA DO CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Dra. Renata Scharfstein

COLABORADORES

Aline Moraes Dias – Técnica do MP

Ana Paula dos Santos – Supervisora da Sec. das PJPPI e PJTCPIPD

Fabio Vieira da Silva – Supervisor DRH - Nenf

ELABORAÇÃO

CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Dra. Cristiane Branquinho

Dra. Renata Scharfstein

COLABORAÇÃO

NÚCLEO DE ESTÁGIO NÃO-FORENSE

Fabio Vieira da Silva

SECRETARIA DAS PJ DE PROTEÇÃO AO IDOSO E À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Aline Moraes Dias

Ana Paula dos Santos

EXECUÇÃO

COMISSÃO PERMANENTE MULTIDISCIPLINAR DE ACESSIBILIDADE

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Características Gerais das Pessoas com Deficiência.....	4
Gráfico 2 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução	7
Gráfico 3 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, com e sem deficiência, e nível de instrução	7
Gráfico 4 – População com pelo menos uma das deficiências investigadas, por grupos de idade.....	10
Gráfico 5 – Percentual médio de participação em vínculos empregatícios, por tipo de deficiência – RAIS 2011 a 2015.....	11

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de matrículas na educação especial por segmento de ensino	8
Tabela 2 – Total de matrículas de PNE nos cursos de graduação (RJ).....	8
Tabela 3 – Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/91)	9
Tabela 4 – Vínculos empregatícios da RAIS, de 2011 a 2016.....	9
Tabela 5 – Vínculos empregatícios da RAIS, de 2011 a 2016, por tipo de deficiência.....	10

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
1.1	EDUCAÇÃO E TRABALHO: DADOS ESTATÍSTICOS	6
1.2	MP INCLUSIVO: OFERTA DE OPORTUNIDADES.....	12
1.3	RELATOS DE EXPERIÊNCIAS INCLUSIVAS.....	13
1.4	AMPLIAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES: DESAFIOS.....	14
2	PROJETO	16
2.1	NOME DO PROJETO.....	16
2.2	CRONOLOGIA DAS FASES DO PROJETO	16
2.3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELACIONADOS	16
2.4	EQUIPE DO PROJETO	17
2.5	MOTIVAÇÃO	17
2.6	OBJETIVO GERAL	18
2.7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
2.8	RESULTADOS ESPERADOS	18
2.9	PROJETO-PILOTO.....	19
3	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	21
	ANEXOS	24

1 INTRODUÇÃO

“A deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso”, vaticinou o astrofísico Stephen William Hawking, no preâmbulo do Relatório Mundial sobre a Deficiência, elaborado pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2012).

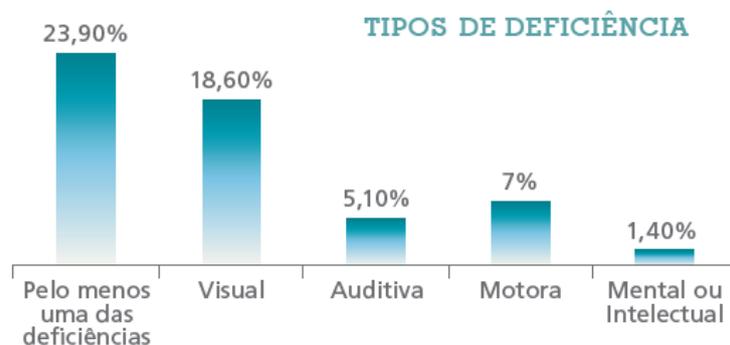
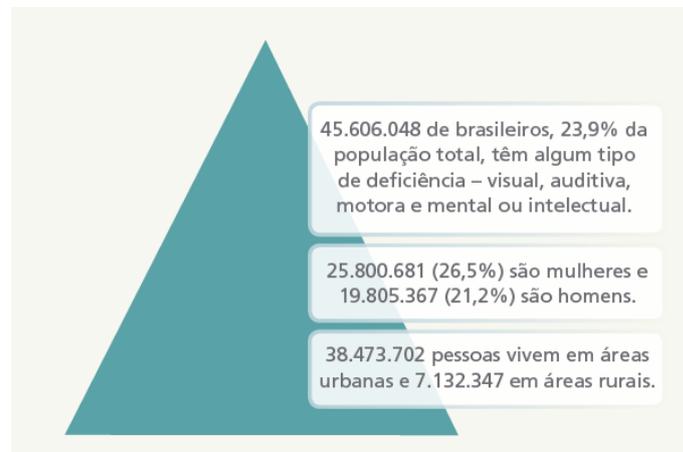
Durante quase toda a sua vida, Hawking sofreu de esclerose lateral amiotrófica (ELA), enfermidade neurodegenerativa rara, paralisante e sem cura, que afeta o controle dos músculos. A condição de pessoa com deficiência de Hawking não impediu o trabalho do cientista e o reconhecimento de que ele foi uma das mentes mais brilhantes da História, conseguindo manter-se produtivo até sua morte, em 2018, aos 76 anos. Além de professor de universidades e escritor de diversos livros, Hawking foi casado por duas vezes, teve três filhos e três netos.

A vida produtiva e de realização pessoal do grande astrofísico britânico, contudo, não é a realidade da maioria das pessoas com deficiência.

No mundo todo, as pessoas com deficiência “apresentam piores perspectivas de saúde, níveis mais baixos de escolaridade, participação econômica menor e taxas de pobreza mais elevadas em comparação às pessoas sem deficiência” (OMS, 2012, prefácio). As inúmeras barreiras para ter acesso à saúde, à educação, ao emprego, ao transporte e à informação explicam em parte esse triste cenário.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2012, p. 31), 1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência – ou seja: uma em cada sete pessoas no mundo. A Organização das Nações Unidas (ONU, 2017) completa ainda que 80% das pessoas que vivem com alguma deficiência residem nos países em desenvolvimento. No último censo demográfico do IBGE, realizado em 2010, foi declarado que, aproximadamente, 45 milhões de brasileiros (23,9% da população) possuem pelo menos um tipo de deficiência (IBGE, 2012, p. 73).

Dentre as deficiências investigadas no mesmo censo do IBGE, a visual apresentou a maior ocorrência na população brasileira (18,6%), sendo seguida pela motora (7%), auditiva (5,1%) e mental ou intelectual (1,4%).

Gráfico 1 – Características Gerais das Pessoas com Deficiência

*Tipos de Deficiência: As pessoas com mais de um tipo de deficiência foram contadas em todos os casos.

Fonte: Cartilha do Censo 2010 – A Deficiência no Brasil

Em que pese o expressivo percentual de brasileiros com deficiência, a realidade de milhões dessas pessoas ainda é de grandes dificuldades. Aqui também os direitos à saúde, à reabilitação, à educação e ao trabalho são-lhes comumente sonegados, o que as impede de atingirem seu maior potencial humano, não obstante a existência de mecanismos legais de proteção.

Muitos documentos internacionais reconhecem a deficiência como questão de direitos humanos, sendo a mais recente a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD, 2006). Em seu artigo 3º, são expressos princípios universais, como: *respeito à dignidade inerente e autonomia individual, incluindo a liberdade de fazer suas próprias escolhas; não-discriminação; participação e inclusão plena e eficaz na sociedade; igualdade de oportunidades; e acessibilidade.*

Em 2008, o Brasil ratificou a CDPD e seu Protocolo Facultativo, com equivalência de emenda constitucional, nos termos previstos no art. 5º, §3º da Constituição brasileira, por meio do Decreto Legislativo 186/2008 e do Decreto 6.949/2009, representando um marco histórico na valorização desse segmento populacional. Muitos outros dispositivos específicos nacionais foram criados para eliminar as inúmeras barreiras atitudinais, arquitetônicas, financeiras etc., enfrentadas diariamente pelas pessoas com deficiência. Após intenso e frutífero debate entre governos e organizações civis, foi promulgada a Lei 13.146/2015 (*Estatuto da Pessoa com Deficiência*), destinada a “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”, conforme dispõe seu artigo 1º.

Visando metas comuns, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), os tratados e as convenções internacionais, bem como a Constituição Federal Brasileira e outras leis tentam assegurar que todos os indivíduos, independente de suas condições, sejam livres, autônomos e realizados. Os mesmos princípios universais de dignidade humana, integralidade, igualdade e não-discriminação formam a base para a promoção de inclusão social das pessoas com deficiência.

Diante dos fundamentos e objetivos expressos em todo esse arcabouço jurídico, é clara a exigência de uma postura ativa e afirmativa, não só do Estado, mas também da sociedade – para criar ambientes inclusivos, para cumprir e fazer cumprir a legislação existente, para tornar perceptíveis, enfim, os milhões de brasileiros com deficiência. As aspirações próprias desse segmento populacional necessitam de respeito, apoio e participação de todos, a fim de garantir a efetiva inclusão na vida comunitária e a quebra do vínculo entre deficiência e pobreza.

Nesse sentido, o projeto denominado “MP Inclusivo” tem por objetivo implantar, no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, 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, nos termos da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, da Resolução nº 42, de 16 de junho de

2009, do Conselho Nacional do Ministério Público, da Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011, do MPRJ e da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), proporcionando experiência educativa-profissional, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho, por meio de atividades supervisionadas nas unidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, pretendendo-se a fixação do percentual de 5% das vagas existentes na Instituição para esse tipo de estágio. Também o projeto almeja ofertar aos estudantes condições para atingirem seu maior potencial humano, por meio de capacitação, ambientação e acompanhamento especializados, enquanto durar o contrato.

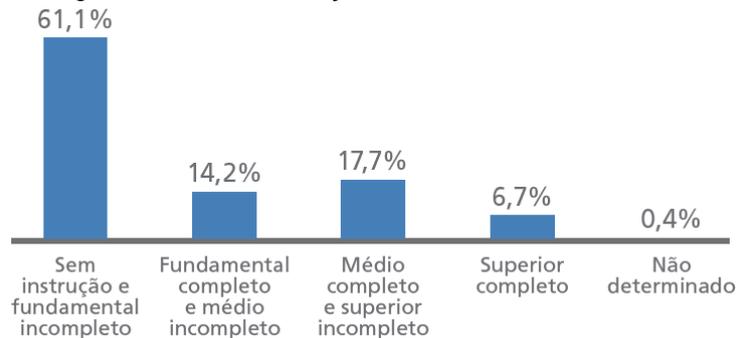
O estágio para alunos com deficiência – visual, auditiva, motora e mental (ou intelectual), é poderosa ferramenta de inserção desse segmento na comunidade, aliando educação ao trabalho, em consonância com os preceitos constitucionais.

As diretrizes apontadas na Lei nº 13.146/2015, em especial nos Capítulos IV (*Do Direito à Educação*) e VI (*Do Direito ao Trabalho*), norteiam o Projeto “MP Inclusivo”, bem como as responsabilidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, enquanto fomentador de políticas públicas.

1.1 EDUCAÇÃO E TRABALHO: DADOS ESTATÍSTICOS

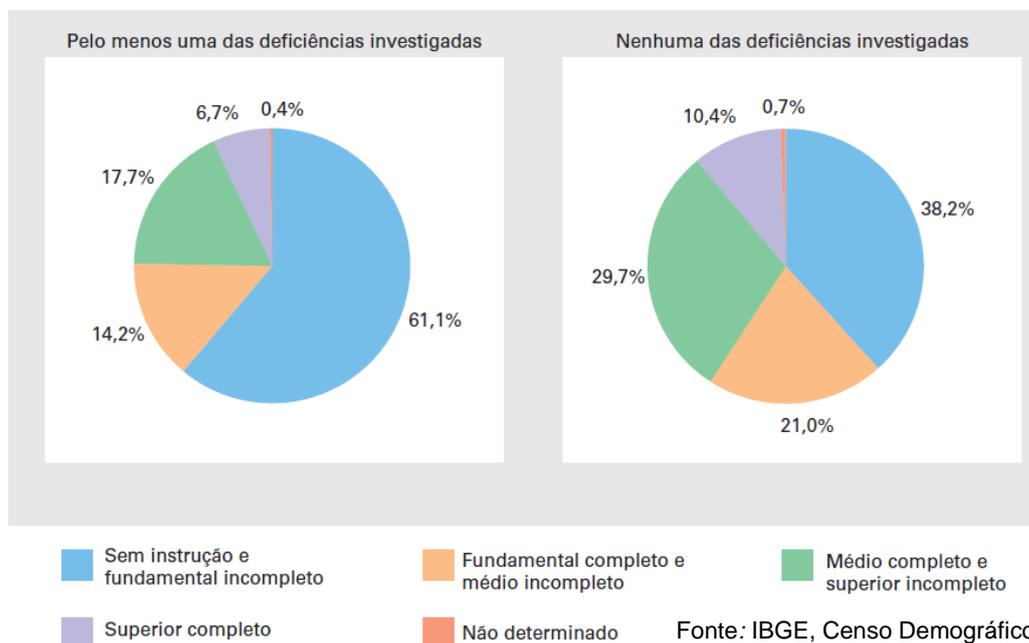
O nível de instrução da população brasileira com deficiência é fator estatístico relevante, quando se trata do eixo educação-trabalho.

Em 2010, o IBGE verificou que era a seguinte proporção de pessoas de 15 anos ou mais, com algum tipo de deficiência, em relação ao seu grau de ensino: 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam o superior completo. Ressalta-se o número expressivo dessa população sem instrução ou ensino fundamental incompleto: 61,1%.

Gráfico 2 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução

Fonte: Cartilha do Censo 2010 – A Deficiência no Brasil

Os resultados do mesmo levantamento mostraram diferenças significativas também entre o nível de instrução das pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas e o daquelas sem deficiência. Enquanto 61,1% da população com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o ensino fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para a mesma faixa etária sem deficiência, representando uma diferença de 22,9 pontos percentuais. Para o ensino médio completo e superior incompleto, o percentual foi de 17,7% contra 29,7% para as pessoas sem deficiência. Observou-se ainda que a menor diferença estava no ensino superior completo: 6,7% para a população com deficiência e 10,4% para a população sem deficiência (IBGE, 2012, p. 82).

Gráfico 3 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, com e sem deficiência, e nível de instrução

De acordo com o último Censo Escolar da Educação Básica, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2018), há, no Estado do Rio de Janeiro, 5.080 matrículas na educação especial, em cursos de Nível Médio¹, estando 4.928 alunos inscritos em Classes Comuns e 152, em Classes Exclusivas (*Anexo I*).

Na educação superior (INEP, 2017), no mesmo Estado da Federação, estão matriculados 2.381 alunos com alguma deficiência, em cursos de graduação presenciais e à distância² (*Anexo II*).

Tabela 1 – Total de matrículas na educação especial por segmento de ensino (RJ)

Total	Ensino Médio			Educação Profissional Técnica de Nível Médio	EJA Ensino Médio
	Propedêutico	Normal/Magistério	Integrado		
5.080	3.604	142	158	508	668

Fonte: INEP, Censo Escolar da Educação Básica - 2017

Tabela 2 – Total de matrículas de PNE nos cursos de graduação (RJ)

Total	Pública			Privada
	Federal	Estadual	Municipal	
2.381	230	243	2	1.906

Fonte: INEP, Censo da Educação Superior - 2016

No tocante ao trabalho, como documentado por vários estudos, são baixas as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência em idade laborativa, seja pelo pouco nível de instrução ou, vencida a muito custo essa barreira, pela falta de oportunidade dos empregadores. Menores taxas de participação no mercado de trabalho ampliam as chances de a deficiência levar à pobreza.

Para melhorar o acesso à economia formal das pessoas com deficiência, em 1991, foi criada a Lei de Cotas (Lei nº 8.213), que obriga empresas com 100 ou mais funcionários a destinar de 2% a 5% de suas vagas àqueles profissionais.

¹ Etapas de Ensino: Ensino Médio, Educação Profissional Técnica de Nível Médio e Educação de Jovens e Adultos (EJA)/Ensino Médio

² Levantamento por Categorias Administrativas: Pública (Federal, Estadual e Municipal) e Privada

Tabela 3 – Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/91)

Número de Funcionários	Percentual de Cotas
de 100 a 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1.000	4%
de 1.001 em diante	5%

Fonte: Ministério do Trabalho

Apesar da incontestável importância desse mecanismo legal, menos de 1% do contingente de 45 milhões de brasileiros com deficiência (418.521 trabalhadores) estão empregados, de acordo com a última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho.

Ainda com dados fornecidos pelas RAIS, no período de 2011 a 2016, é possível observar uma evolução tímida na inclusão desses trabalhadores no mercado formal, fruto de discriminação e preconceito que ainda pairam sobre sua produtividade e competência.

Tabela 4 – Vínculos empregatícios da RAIS, de 2011 a 2016

Ano-Base	Vínculos – pessoas com deficiência	Vínculos – pessoas sem deficiência	Total de Vínculos	Percentual de participação – pessoa com deficiência
2011	325.291	45.985.340	46.310.631	0,70%
2012	330.296	47.128.416	47.458.712	0,70%
2013	357.797	48.590.636	48.948.433	0,73%
2014	381.322	49.190.188	49.571.510	0,77%
2015	403.255	47.657.552	48.060.807	0,84%
2016	418.521	45.641.677	46.060.198	0,91%

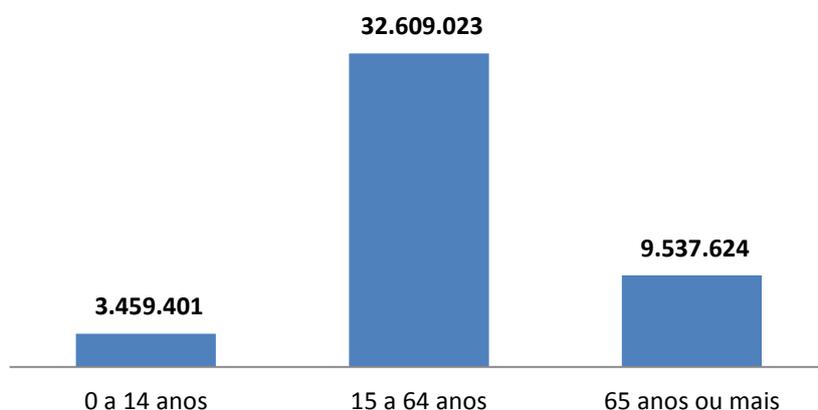
Fonte: Ministério do Trabalho

Por outro lado, entre 2011 e 2016, o número de pessoas com deficiência empregadas cresceu 28,6%, enquanto o mercado formal como um todo teve retração de 0,5%, resultado que comprova o efeito positivo da Lei de Cotas, que mantém a contratação desse público independente da conjuntura econômica.

Esse crescimento, todavia, não muda a realidade inexorável: é muito baixa a taxa de empregabilidade desse segmento populacional (em todos os anos-base, sempre correspondeu a menos de 1% do total de vínculos), se comparada ao seu percentual representativo no país (23,9%).

Ainda que se recorte o grupo de pessoas com deficiência em idade ativa (faixa de 15 a 64 anos), o número apresentado continua incompatível com as vagas ocupadas no mercado de trabalho: cerca de 32 milhões de pessoas X 418.521 vínculos. Em outras palavras, 98% da população com alguma deficiência em idade laborativa estariam desocupados ou em trabalhos informais, geralmente menos remunerados e não regulados pelo governo.

Gráfico 4 – População com pelo menos uma das deficiências investigadas, por grupos de idade



* As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

Fonte: Dados do Censo IBGE, 2010

Últimos dados destacados da RAIS dizem respeito ao número de vínculos por tipo de deficiência, existindo certos padrões na empregabilidade dos segmentos, justificados por legislações ou posturas típicas do empregador.

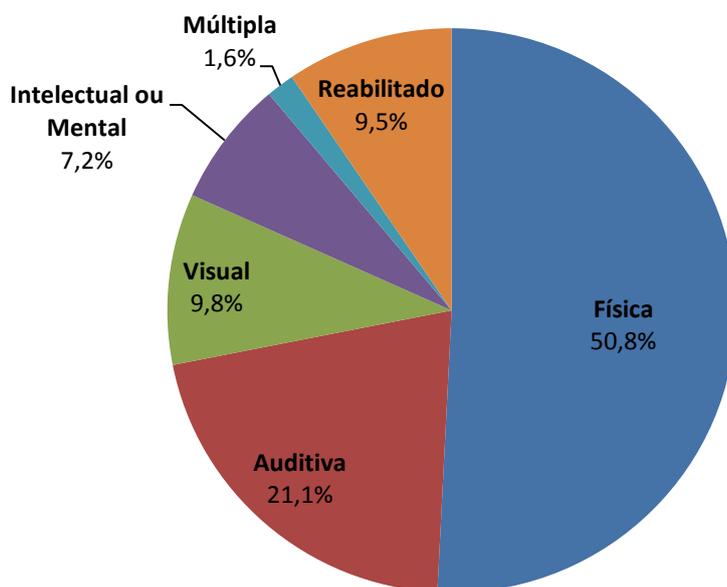
Tabela 5 – Vínculos empregatícios da RAIS, de 2011 a 2016, por tipo de deficiência

Ano-Base	Tipos de Deficiência					
	Física	Auditiva	Visual	Intelectual ou Mental	Múltipla	Reabilitado
2011	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704
2012	170.468	74.385	26.119	21.317	4.696	33.311
2013	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928
2014	192.432	78.370	39.580	29.132	6.708	35.100
2015	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907
2016	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684

Fonte: Ministério do Trabalho

Observa-se que o tipo de deficiência predominante nas contratações é a física, que representa, em média, 50,8% de participação em todos os períodos. Em seguida aparecem as deficiências auditiva (21,1%), visual (9,8%), intelectual ou mental (7,2%) e múltipla (1,6%). Cabe registrar que os reabilitados pelo INSS (9,5%) também fazem jus à Lei de Cotas e por isso foram computados no levantamento.

Gráfico 5 – Percentual médio de participação em vínculos empregatícios, por tipo de deficiência – RAIS 2011 a 2016



Fonte: Ministério do Trabalho

Percebe-se, pelo Gráfico 5, que a taxa de empregabilidade varia consideravelmente de acordo com a deficiência. Muitos fatores impactam nessa frequência das contratações, dentre eles a conveniência e o custo desse vínculo para o empregador. Uma pessoa cega, por exemplo, pode precisar de tecnologias assistivas para desempenhar determinado trabalho, o qual pode ser realizado por deficiente físico, sem onerar o contratante. Sob outro aspecto, pessoas com deficiência mental ou intelectual sofrem mais discriminação quando procuram emprego, por causa de estigmas sociais em torno das doenças mentais, com participação muito baixa na economia formal (7,2%).

A lógica do mercado capitalista tende a considerar os trabalhadores com deficiência menos produtivos e mais caros, daí a importância dos sistemas legais de proteção, no encorajamento às contratações e na punição às fraudes.

1.2 MP INCLUSIVO: OFERTA DE OPORTUNIDADES

Com vistas a ajudar na mudança desse panorama, o Projeto pretende incluir, aproximadamente, 75 estagiários não forenses com deficiência, considerando que existem 1.507 vagas à disposição da Diretoria de Recursos Humanos do MP fluminense (881 vagas de ensino médio e 626 de ensino superior).

Para isso, está previsto firmar parcerias com instituições de ensino de educação especial (ou congênere) e educação superior, com o objetivo de captar estudantes com diferentes tipos e graus de deficiência. Já em agosto deste ano, estão programadas visitas do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência a unidades educacionais de referência nacional, como Instituto Benjamin Constant (deficiência visual), Instituto Nacional de Surdos (INES) e Colégio Pedro II, com o propósito de estreitar laços e ampliar a rede de apoio ao projeto.

A fim de fixar a cota de 5% das vagas referidas em parágrafos anteriores, há necessidade de sua previsão em Resolução da Procuradoria-Geral de Justiça, alterando a normativa em vigor (Res. GPGJ nº 1.658/2011).

A implementação de cotas/reservas de vagas, segundo entendimentos clássicos, é ação afirmativa e admitida, por ora, como necessária, pois visa eliminar situação de desigualdade nesse grupo social fragilizado. Ademais, a cota é instituto já regulamentado para favorecer o ingresso de minorias nos setores público e privado, e está em perfeita consonância com o disposto no art. 12 da Resolução nº 42/2009 do CNMP: “Os Ministérios Públicos estabelecerão programas de incentivo à concessão de estágio aos estudantes portadores de necessidades especiais”.

1.3 RELATOS DE EXPERIÊNCIAS INCLUSIVAS

Alguns setores do Ministério Público já possuem experiências exitosas na contratação de estagiários com deficiência.

Em 2011, a Secretaria das Promotorias de Justiça de Proteção ao Idoso e à Pessoa com Deficiência, por ordem do promotor de justiça da 1ª PJ, admitiu estagiária com baixo grau de audição, com uso de aparelho corretivo.

Em 2013, mantendo a vaga, a unidade contratou novo estagiário, totalmente surdo (*Anexo III*).

Em 2018, foram contratados, em parceria com o Instituto Nacional de Surdos – INES (na captação/divulgação) e com a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (no apoio de intérprete de Libras), quatro outros deficientes auditivos, hoje em exercício na Secretaria das PJIPD, do CAO-Idoso, do CAO-Violência Doméstica e da Gerência de Comunicação. Insta salientar que, inicialmente, para apenas uma vaga, fizeram inscrição vinte e quatro candidatos, demonstrando o grande interesse dos alunos pela oportunidade de estágio.

Há também registro de estagiária cadeirante não forense, nível superior, na Secretaria do Grupo de Apoio Técnico Especializado (GATE) e estagiário deficiente auditivo, também nível superior, na Comissão Permanente Multidisciplinar de Erradicação do Sub-registro Civil de Nascimento e Ampliação do Acesso à Documentação Básica (COESUB/MPRJ). Assim, atualmente, estão em exercício, no MPRJ, seis estagiários não forenses com deficiência, todos lotados na Capital.

Em reunião da DRH-Nenf com os supervisores desses estagiários, realizada em 04/07/18 (*Anexo IV*), foram relatadas experiências positivas no convívio com os estudantes. Além do sentimento percebido de satisfação geral, por serem agentes de inclusão social, os responsáveis deram depoimentos sobre a produtividade desses funcionários e sobre a interação com a equipe.

Foi consenso entre os reunidos que, se houvesse sistematização do processo de ambientação e treinamento dos estagiários com deficiência por especialistas (pedagogos, psicólogos, gestores de pessoas etc.), eles poderiam ser melhor aproveitados. Formulação de cartilhas ou manuais educativos sobre

cada tipo de deficiência foi sugerida como de grande valia para otimizar o programa.

Outro destaque foi dado à dificuldade de comunicação com os estagiários de surdez severa, por falta do conhecimento de Libras pelos demais interlocutores. Sabe-se que a Língua Portuguesa é instrumento secundário de linguagem para os deficientes auditivos, que utilizam comumente como forma de comunicação e expressão a Libras, de estrutura própria, baseada na modalidade visual-espacial. Nesse ponto, estimular a participação da comunidade funcional em cursos de Libras também ajudaria no processo inclusivo, além de ser obrigação dos Ministérios Públicos Estaduais, conforme dispõe o art. 3º, § 4º, da Resolução do CNMP nº 81/2012:

A Administração Superior do Ministério Público da União e dos Estados deve realizar a habilitação de servidores em cursos oficiais de Linguagem Brasileira de Sinais, ministrados por professores oriundos de instituições oficialmente reconhecidas no ensino de Linguagem Brasileira de Sinais, a fim de assegurar o pleno acesso dos deficientes auditivos às suas dependências.

Nos relatos apresentados por unidades do MPRJ, percebe-se ambiente propício à multiplicação da inclusão social de minorias na Instituição, restando à Administração o papel de estruturar e ampliar as boas práticas.

1.4 AMPLIAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES: DESAFIOS

A campanha de contratação de estagiários com deficiência tem sido realizada continuamente, embora de forma ainda não integrada, com auxílio precioso da Diretoria de Recursos Humanos – Núcleo de Estágio não Forense (DRH-Nenf), que promove a sensibilização para o tema em diversos setores institucionais.

A existência de estagiário surdo na Secretaria das PJIPD virou matéria na Revista O Globo, em 23/09/2013 (*Anexo V*), e a inclusão de estagiários com deficiência foi matéria recente (18/07/2018), da equipe de Comunicação Social, publicada na página da Instituição (*Anexo VI*).

Nessa esteira de ampliação do Projeto, visam-se reuniões, por meio da DRH-Nenf, com todos os supervisores de estágio, tanto da Capital como do interior, com intuito de divulgar conhecimentos sobre o tema, compartilhar experiências e extinguir receios e preconceitos, eventualmente existentes, que representam barreiras para a contratação de estagiários com deficiência.

Almeja-se ainda a criação, por Resolução própria, de Comissão Permanente de Captação, Seleção, Ambientação e Treinamento dos estagiários não forenses com deficiência, composta por membros e servidores designados por ato do Procurador-Geral de Justiça, sem prejuízo de suas funções regulares, cabendo-lhe acompanhar todo o processo de contratação e permanência dos estudantes em tela nas unidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. A referida Comissão, sob presidência do membro designado para o CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, deve ser capaz ainda de sugerir programas de capacitação, tanto dos estagiários, foco do projeto, como de servidores e demais serviços de apoio que o receberão, a fim de possibilitar a inclusão plena no corpo funcional da Instituição, inclusive com identificação de tecnologias assistivas adequadas à capacitação e/ou atividade a ser exercida, bem como adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes (*Anexo VII*).

Outro ponto a ser considerado é que o público-alvo deste Projeto demandará, em razão de sua especificidade, particular atenção dos órgãos administrativos que cuidarão dos aspectos atinentes à sua vida funcional (admissão, recesso, licenças, avaliação funcional, renovação de contrato, desligamento etc.). Deve-se ter em mente, portanto, a necessidade imperiosa de prover tais órgãos da adequada estrutura administrativa para fazer frente a essa nova realidade, contribuindo para o êxito da proposta.

Por fim, o Projeto apresentado está alinhado ao Mapa Estratégico 2009-2019 (Resolução GPGJ n° 1.943/2014, *Anexo VIII*), que tem por objetivos do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro: “proteger a pessoa com deficiência”; “ser reconhecido como agente de transformação social”; “estreitar o relacionamento com a população, sociedade civil organizada e entidades públicas”; e “atuar na defesa dos interesses institucionais e no fomento de políticas públicas”.

2 PROJETO

2.1 NOME DO PROJETO

MP INCLUSIVO

2.2 CRONOLOGIA DAS FASES DO PROJETO

Elaboração: julho/2018

Início da execução: outubro/2018

Término da execução: outubro/2019

Validação: outubro/2019

2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELACIONADOS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Impacto Social	Direitos individuais e coletivos indisponíveis protegidos (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

2.4 EQUIPE DO PROJETO

Unidade Responsável:	CAO Idoso e Pessoa com Deficiência
Gestor do Projeto:	Comissão a ser criada por Resolução do PGJ
Coordenador do Projeto:	Dra. Cristiane Branquinho Lucas
Integrantes:	Aline Moraes Dias
	Ana Paula dos Santos
	Fabio Vieira da Silva

2.5 MOTIVAÇÃO

A proposta do presente Projeto nasceu de reuniões com a Coordenação do CAO Idoso e Pessoa com Deficiência, DRH-Nenf e Secretaria das PJIPD, em que se buscava ampliar a contratação de estagiários com deficiência pelo *Parquet* fluminense (*Anexo IX*). Identificada a necessidade de criar integração entre os setores contratantes, bem como eliminar barreiras atitudinais que impedem o ingresso de novos estudantes com esse perfil, definiu-se pelo esboço e submissão à Administração Superior das presentes considerações.

Ademais, com a crescente campanha em prol de inclusão de pessoas com deficiência na vida comunitária, este Projeto tem como norte assegurar ao estudante com deficiência, que ingresse no Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, formação educacional-profissional de qualidade, mediante treinamento e acompanhamento sistemáticos, de acordo com preceitos universais de Direitos Humanos aliados ao tema, em que se privilegiam a dignidade humana, a igualdade, a não-discriminação e a inclusão plena.

2.6 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, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho, por meio de atividades supervisionadas nas Unidades do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro.

2.7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fixar a cota de 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;
- Mapear processo de seleção e capacitação, por protocolos específicos; e
- Acompanhar o desenvolvimento educativo-profissional do estudante, por formulários periódicos de avaliação e consulta (*feedback*).

2.8 RESULTADOS ESPERADOS

- Elaboração de Resolução GPGJ prevendo reserva de vagas, no percentual de 5%, para estagiários não forenses com deficiência;

- Elaboração de Resolução GPGJ criando 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;
- 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.

2.9 PROJETO-PILOTO

No momento da aprovação da reserva de vagas para estagiários com deficiência, no percentual de 5% das já existentes, será iniciado projeto-piloto, com utilização imediata de 20 delas, distribuídas pelos Centros Regionais de Apoio Administrativo e Institucional (CRAAIs) da Região Metropolitana, da seguinte forma:

- ✓ **CRAAI Duque de Caxias – 4 vagas**
Comarcas: Belford Roxo, Duque de Caxias, Magé e São João de Meriti.
- ✓ **CRAAI Niterói – 4 vagas**
Comarcas: Maricá e Niterói.
- ✓ **CRAAI Nova Iguaçu – 4 vagas**
Comarcas: Itaguaí, Japeri, Nilópolis, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados e Seropédica.
- ✓ **CRAAI Rio de Janeiro – 4 vagas**
- ✓ **CRAAI São Gonçalo – 4 vagas**
Comarcas: Alcântara, Itaboraí, São Gonçalo e Rio Bonito.

Durante os três primeiros meses da implementação da cota de que trata a presente proposta, será realizado monitoramento sistemático por parte de seus idealizadores, que pretende testar todas as etapas do processo (captação, seleção, ambientação e treinamento), no contexto reduzido do projeto-piloto.

Nesse período, serão ajustados e aperfeiçoados os materiais, recursos e ferramentas delineados no projeto, vencendo-se gradualmente os obstáculos.

Os CRAAIs que farão parte do projeto-piloto serão mapeados, de modo a reconhecer as unidades aptas ao recebimento dos estagiários contratados. Se necessário, tais locais passarão por adaptações razoáveis e serão capacitados com tecnologias assistivas.

Além da capacitação do público-alvo às atividades comumente desempenhadas na Instituição pelos estagiários de Nível Médio e de Nível Superior, de acordo com a área de formação do estudante (*Anexo X*), serão 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.

Os participantes do projeto-piloto serão instados a emitir suas opiniões por formulários de *feedback*, contribuindo para a melhoria de cada ciclo e validação do processo.

Ao final do projeto-piloto, quando será apresentado relatório circunstanciado pelos responsáveis, espera-se ter perspectivas técnica e financeira completas, capazes de subsidiar a implantação definitiva do “Projeto MP Inclusivo”.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 28 jun 2018.

_____. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª Ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. 100p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoacomdeficiencia.pdf>>. Acesso em: 28 jun 2018.

_____. *Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 36p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 28 jun 2018.

_____. *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 28 jun 2018.

_____. *Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008*. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 28 jun 2018.

_____. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO – CNMP. *Resolução nº 42, de 16 de junho de 2009*. Dispõe sobre a concessão de estágio a estudantes no âmbito do Ministério Público dos Estados e da União. Disponível em: <<http://www.mprn.mp.br/control/file/2011/Documentos%20-%20CEAF%20ESTAGIO/Resolucao%20n%2042-2009%20-%20CNMP.pdf>>. Acesso em: 02 jul 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. (Org.). Censo Demográfico 2010 – Características gerais da população, religião e pessoa com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 28 jun 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. *Sinopse Estatística da Educação Básica 2017*. Brasília: Inep, 2018. Disponível em <<http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 05 jul 2018.

_____. *Sinopse Estatística da Educação Superior 2016*. Brasília: Inep, 2017. Disponível em <<http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 05 jul 2018.

MAIA, C. Instituto de surdos oferece formação de Libras para ouvintes. *Revista O Globo*. Rio de Janeiro. 22 set. 2013, p. 18. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/rio/instituto-de-surdos-oferece-formacao-de-libras-para-ouvintes-10070756>>. Acesso em: 09 jul 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Dados Estatísticos. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 24 jul 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – MPRJ. *Resolução GPGJ nº 1.658, de 31 de maio de 2011*. Disciplina a concessão de estágio não forense aos estudantes no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/418898/Resolucao_1658.pdf>. Acesso em: 02 jul 2018.

_____. *Resolução GPGJ nº 1.943, de 13 de outubro de 2014*. Dispõe sobre o Modelo de Governança do Planejamento Estratégico do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.mprj.mp.br/documents/20184/99247/Resolucao_GPGJ_N_1943_2014_Modelo_Governanca_Planejamento_Estrategico_MPRJ.pdf>. Acesso em: 02 jul 2018.

_____. [internet]. *MPRJ contrata estagiários com deficiência e promove a inclusão na instituição*. Disponível em: <<http://www.mprj.mp.br/home/-/detalhe-noticia/visualizar/63304>>. Acesso em: 18 jul 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. World Health Organization, The World Bank (Org.). *Relatório mundial sobre a deficiência - World report on disability*. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em:

<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020_por.pdf?ua=1>. Acesso em: 28 jun 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU [*internet*]. *A ONU e as pessoas com deficiência*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 02 jul 2018.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Ed. rev. 5. (DPI/876). Rio de Janeiro: Unic, 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 02 jul 2018.