



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

1ª Premiação de Práticas em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário

1. **Identificação do Órgão/Unidade:** Diretoria-Geral de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro – TJRJ-DGPES
2. **E-mail para contato e envio de informações:** dgpes@tjrj.jus.br
3. **Nome da prática (iniciativa/projeto):** Promover a Ambientação de Servidor com Deficiência.
4. **Tema e subtema escolhido, conforme classificação do anexo I:** – Tema 4: Valorização e Ambiente de Trabalho – Subtema: Acessibilidade de Pessoas com Deficiência
5. **Nome do responsável e/ou da equipe (cargo/função):** – Gabriel Albuquerque Pinto – Diretor-Geral de Gestão de Pessoas
6. **Delimitação da ação - estabelecer o assunto, sem deixar dúvidas quanto ao campo/atividade que abrange:** – Processo de adequação do ambiente às condições humanas, valorizando aspectos inter-relacionais e produtivos, com o objetivo de atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, respeitando-se os elementos e soluções que compõem a acessibilidade e favoreçam a Inclusão.

7. Objetivos e metas:

- Estabelecer os critérios e procedimentos relativos à ambientação e ao acompanhamento de servidores com deficiência no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (PJERJ).
- Facilitar a Inclusão, promover a acessibilidade, favorecer a criação de ambientes inclusivos e de respeito às diferenças, eliminar barreiras para favorecer o potencial produtivo das Pessoas com Deficiência no âmbito do Poder Judiciário.

8. Detalhamento da prática (preencher formulário constante no Anexo II deste Edital):

A presente prática em gestão de pessoas visa atender às Políticas de Ações Afirmativas e de Inclusão no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), por meio da promoção da ambientação dos servidores com deficiência, oriundos da reserva legal de vagas em Concursos Públicos, com o objetivo de facilitar a inserção laboral destes servidores, respeitando as suas potencialidades e suas especificidades, na busca contínua de soluções de acessibilidade e adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho. Esta prática está documentada na RAD-DGPES-066 – Promover a Ambientação de Servidor com Deficiência, seguindo critérios de qualidade, monitoramento e controles presentes na NBR-ISO-9001:2015.

A promoção da Ambientação de Servidores com Deficiência no PJERJ objetiva proporcionar a implementação da igualdade material nos ambientes de trabalho, tornando tais indivíduos produtivos e ambientados, bem como garantir a acessibilidade como princípio e como direito para se conquistar demais direitos, auxiliando na eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais, de informação e atitudinais.

Iniciada em 2006, a partir do levantamento das necessidades específicas e das potencialidades dos Servidores com Deficiência que já exerciam suas funções laborais no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, a promoção da Ambientação desses servidores foi evoluindo ao longo do tempo, até ganhar contornos de um processo sistematizado, dentro dos

padrões estabelecidos pelo Sistema Integrado de Gestão do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (SIGA-PJERJ) em 2013.

Os candidatos aprovados em Concursos Públicos, oriundos da reserva de vagas para pessoas com deficiência, são entrevistados para o levantamento das suas competências individuais, nível de funcionalidade com relação à deficiência e necessidades específicas atinentes à garantia da acessibilidade para o exercício laboral, a fim de auxiliar na sugestão da lotação do futuro servidor. Investido no Cargo, o Servidor com Deficiência é lotado.

Com o objetivo de acompanhar e avaliar a sua ambientação são realizadas duas entrevistas com o servidor com deficiência e seu respectivo gestor, que ocorrem regularmente no período de 3 (três) meses e de 12 (doze) meses após a sua lotação, onde são levantados possíveis entraves para a ambientação do servidor.

Quando não ocorrem intercorrências entre a entrevista inicial e as de acompanhamento regular, ou não forem observadas questões relevantes quanto a entraves na ambientação, as entrevistas de acompanhamento regular são realizadas por meio eletrônico.

Os formulários utilizados no acompanhamento seguem o modelo da Escala de Likert para a avaliação da satisfação com o processo de ambientação, onde os servidores com deficiência e seus gestores estabelecem os conceitos “ótimo”, “bom”, “regular”, “ruim” e “péssimo”, para temas relacionados com os ambientes de trabalho e o inter-relacionamento humano.

A partir da documentação do processo de trabalho, foram acompanhados e ambientados 97 servidores, alcançando-se o índice de 100% de servidores ambientados.

Na ocorrência de entraves, são buscadas soluções de acessibilidade privilegiando-se o conceito de “adaptação razoável”, evitando-se assim custos desproporcionais para a Administração do TJRJ.

A Promoção da Ambientação dos Servidores com Deficiência estabelece um novo paradigma sobre a deficiência no Poder Judiciário, valorizando-se a pessoa e favorecendo-se a criação de ambientes inclusivos, inaugurando um marco inovador nas relações humanas.