



RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

**ACOMPANHAMENTO DE
SERVIDORES, TERCEIRIZADOS E
CUIDADORES DE PCD**

2021

**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**



POR QUE FAZER

No sentido de atender à Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a qual determina que a unidade de gestão de pessoas, juntamente com o setor de saúde, na medida de suas respectivas atribuições, devem garantir acompanhamento funcional a servidores(as) com deficiência.

OBJETIVOS GERAL

Promover as avaliações e as adaptações necessárias ao exercício das atribuições das pessoas de modo compatível com as suas deficiências.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conhecer o contexto de trabalho

Promover maior inclusão e acessibilidade ao trabalhador

Promover a QVT

CONTEXTO DE TRABALHO

Com o objetivo de mapear as questões relacionadas ao trabalho, foi realizado levantamento de dados de servidores, colaboradores terceirizados, assim como servidores que cuidam de pessoas com deficiência.

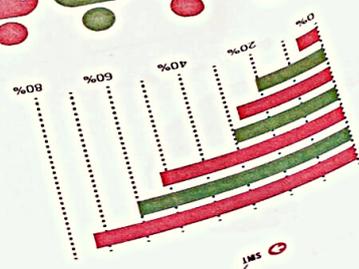
O acompanhamento das pessoas com deficiência do CNJ foi realizado por meio de entrevista semiestruturada em que as análises das condições de trabalho, as necessidades de adaptação, a acessibilidade e as dificuldades particulares de cada pessoa com deficiência foram realizadas no contexto de trabalho remoto.

Foram realizadas ainda entrevistas com servidores(as) que cuidam de PCDs para investigar os desafios enfrentados por eles(as), bem como realizou-se levantamento de dados com os prepostos responsáveis pelos contratos a fim de identificar os(as) colaboradores(as) terceirizados(as) com deficiência no CNJ.





RESULTADOS



Map chart

Search box

Edit box with window 2

Edit box with window

Edit box

QUANTITATIVO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

08 SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

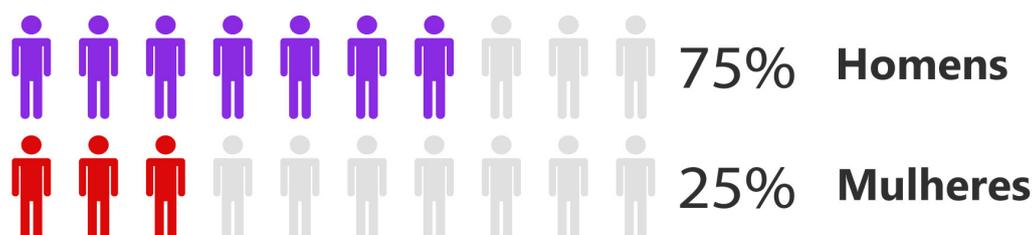
07 COLABORADORES TERCEIRIZADOS COM DEFICIÊNCIA

08 SERVIDORES CUJOS DEPENDENTES SÃO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS - SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

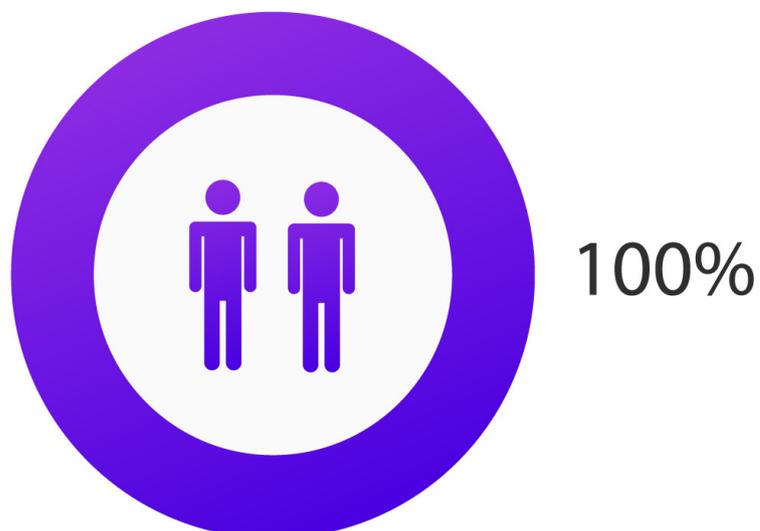
GÊNERO



COR/RAÇA/ETNIA



ESCOLARIDADE = Nível Superior





PRINCIPAIS RESULTADOS

1 - SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Trabalho/Crescimento Profissional na perspectiva dos servidores com deficiência:

- Considera-se o trabalho à altura das capacidades;
- São capacitados, mas não há expectativa de crescimento profissional no CNJ.

Trabalho remoto:

- Barreiras tecnológicas:
 - Falta de acesso aos Atos Normativos por meio da utilização de software leitor de tela (NVDA);
 - Dificuldade de comunicação devido à falta de tecnologia assistivas;
- Barreiras na comunicação:
 - Perda de interação com os colegas da equipe em razão da deficiência;
 - Falta de conhecimento relativo ao acolhimento, direitos e cotidiano de pessoas com deficiência.

2 - COLABORADORES TERCEIRIZADOS COM DEFICIÊNCIA

No que se refere aos colaboradores terceirizados com deficiência, realizou-se contato com as empresas prestadoras de serviços ao CNJ as quais informaram não haver necessidade de adaptação ao trabalho neste momento.

3 - SERVIDORES QUE POSSUEM FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA*

Dentre os fatores identificados, observou-se:

- 90% são mulheres quem realizam os cuidados diretos aos dependentes com deficiência;
- A evidência de a quase totalidade de cuidadores pertencer ao gênero feminino demonstra a maior responsabilidade da mulher quanto aos cuidados, o que acaba reforçando estereótipos.
- Há predominância de casos de Alzheimer e Autismo nos dependentes com deficiência.

*Os dados são referentes a 08 servidores que preencheram formulário divulgado nos canais de comunicação no CNJ.



AÇÕES REALIZADAS- SEGED

- Realizou-se intervenção pela equipe da SEGED em demandas específicas de servidor quanto à comunicação dentro da sua equipe;
- Quanto à dificuldade de acesso aos atos normativos disponíveis na página do CNJ na internet/intranet, iniciou-se processo sigiloso na SEGED, já encaminhado ao DTI, com o relato de servidor sobre dificuldade quanto ao uso da tecnologia.



SUGESTÕES DOS ENTREVISTADOS

Solicitação	Responsabilidade	Ações Realizadas / em Andamento
<ul style="list-style-type: none"> - Criar uma Comissão interdisciplinar que trate sobre a inclusão de pessoas com deficiência - Promover a participação das pessoas com deficiência nas tomadas de decisões e elaboração de resoluções voltadas para a temática de acessibilidade e inclusão. 	Comissão de Acessibilidade/Secretaria de Gestão de Pessoas / Diretoria-Geral	Em andamento
	Secretaria de Gestão de Pessoas / Diretoria-Geral	Em andamento
SGP deve preparar os gestores para receber as PCD em suas seções, informando-os previamente sobre a deficiência, limitações e necessidades dos mesmos.	Seção de Seleção e Gestão de Desempenho	Rotina já implementada pela Seção de Seleção e Gestão de Desempenho
A SGP deve estar preparada para orientar pessoas sobre as regras de aposentadoria de pessoas com deficiência	SELEG	Encaminhar para ciência e eventuais providências
<p>Promover capacitação para gestores e servidores sobre resoluções, sensibilização e inclusão das pessoas com deficiência.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Destinar um orçamento específico para ações de inclusão e criar procedimentos e rotinas pensados especialmente para os PCD. - SGP deve realizar ações e projetos voltados para o tema da inclusão e acessibilidade. 	Seção de Educação Corporativa / Seção de Seleção e Gestão de Desempenho	Encaminhar para ciência e eventuais providências
Adequação de acessibilidade dos Atos Normativos do Portal do CNJ com a utilização de software leitor de tela (NVDA)	Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação/ Departamento de Gestão Estratégica	Em andamento



EVOLUÇÃO

Análise comparativa com a evolução de determinados fatores em 2019 e 2021

BARREIRAS TECNOLÓGICAS

Observou-se a necessidade de diferentes tipos de tecnologias assistivas em comparação as entrevistas realizadas em 2019. Neste ano foi solicitado aparelho telefônico adaptável. Em 2021, solicitaram-se plataformas que facilitem o acesso de PcD surdos e programas que realizem leitura de textos.

BARREIRAS NAS COMUNICAÇÕES

As sugestões realizadas em 2019 e 2021 são referentes a necessidade de capacitação dos gestores sobre questões de acessibilidade e inclusão, assim como foi sugerido que o CNJ aborde o tema a fim de dar visibilidade às pessoas com deficiência.

BARREIRA ARQUITETÔNICAS

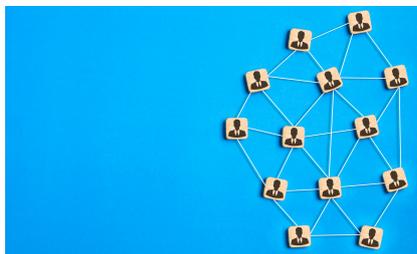
Nas entrevistas realizadas em 2021, foi relatada a necessidade de tornar os elevadores acessíveis em todos os andares do prédio novo, já que as adaptações razoáveis realizadas não seriam suficientes para garantir a acessibilidade e inclusão aos PcD.

REFLEXÕES FINAIS



Dificuldade em implementar ações de acessibilidade

Destaca-se que o CNJ não constitui setor de saúde próprio, utilizando os serviços do Supremo Tribunal Federal (STF), o que prejudica a discussão e enfraquece a implementação de ações acerca das temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência no órgão.



Barreiras na Comunicação

Considerando o atendimento do Artigo 17 da Resolução nº 401/2021 do CNJ, que versa sobre o dever de capacitação de todos os magistrados e servidores, sugere-se que seja realizada capacitação no sentido de informar sobre direitos, sensibilização e inclusão dos servidores e demais colaboradores com deficiência no órgão.



Conscientização e mudanças atitudinais

Sugere-se notas educativas sobre questões relacionadas a acessibilidade e inclusão nos principais meios de comunicação do órgão periodicamente.



CNU
CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

F