

TRT 13 - PARAÍBA

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E SUSTENTABILIDADE



Inclusão de Pessoas com Deficiência no TRT-13

convênios nº 4 e nº 5

UFPE | UFSC | UDESC | UFRJ

João Pessoa – Paraíba

2024



PROJETOS DE **PESQUISA & INOVAÇÃO**



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRT-13, implementação de ações para melhorias nos ambientes, processos e postos de trabalho

UFPE FADE TRT 13- convênio nº 04/2024

GESTÃO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRT13, por meio de uma abordagem centrada no ser humano e interprofissional: implementação de ações

UFSC FAPEU TRT 13 - convênio nº 05/2024

EQUIPE



A equipe é formada por **pesquisadores-docentes e pós-graduandos** da Universidade Federal de Pernambuco (**UFPE**), vinculados ao Laboratório de Tecnologia Assistiva e Terapia Ocupacional (**LabTATO**), da Universidade Federal de Santa Catarina (**UFSC**), da Universidade Estadual de Santa Catarina (**UDESC**) e da Universidade Federal do Rio de Janeiro (**UFRJ**), vinculados ao Núcleo de Gestão de Design e Laboratório de Design e Usabilidade (**NGD LDU**)



CONTEXTUALIZAÇÃO

CONTEXTUALIZAÇÃO



Este projeto de **Pesquisa e Inovação** é uma continuidade da pesquisa iniciada em setembro de 2023, no qual foi realizado **diagnóstico da capacidade laboral e funcional dos trabalhadores com deficiência do TRT-13**, identificando as fragilidades e oportunidades de melhoria nos postos de trabalho, adequações ambientais e tecnológicas. Com base no *Ergo Capability Protocol*®, foram fornecidas recomendações de adaptações físicas e organizacionais, bem como dispositivos de Tecnologia Assistiva para minimizar e/ou eliminar as limitações e potencializar a funcionalidade, caracterizando uma ação interprofissional.

UFPE FADE TRT 13 - convênio nº 51/2023

OBJETIVOS

OBJETIVOS DO PROJETO

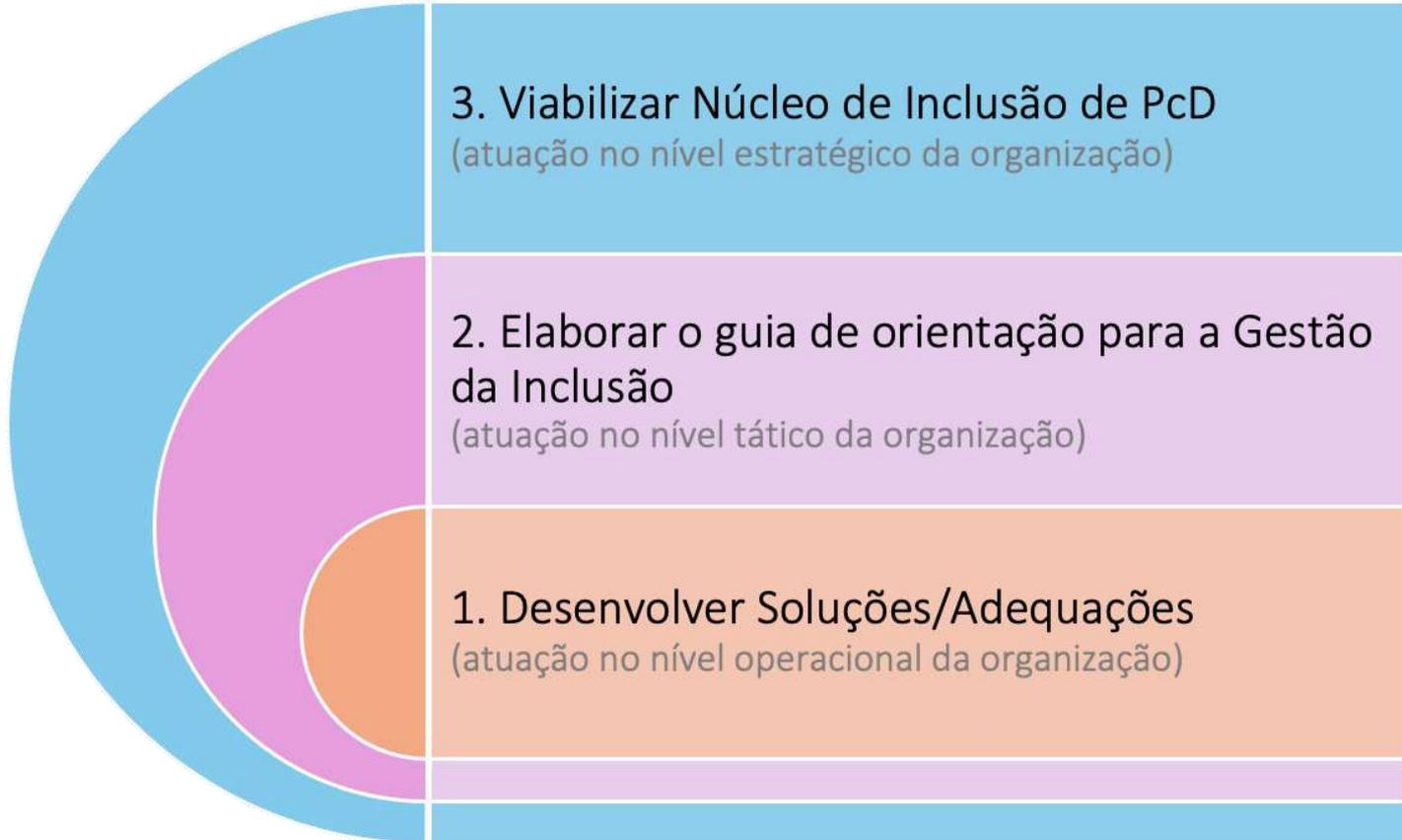


Fazem parte do projeto de **2024**, a implementação de **3 ações**:

Ação 1 (A1): Desenvolvimento de **Soluções**, adequações ergonômicas relacionadas a produtos de Tecnologia Assistiva e adequações ambientais nos postos de trabalho;

Ação 2 (A2): Elaboração de um **Guia** de Orientação para a Gestão da Inclusão no TRT-13;

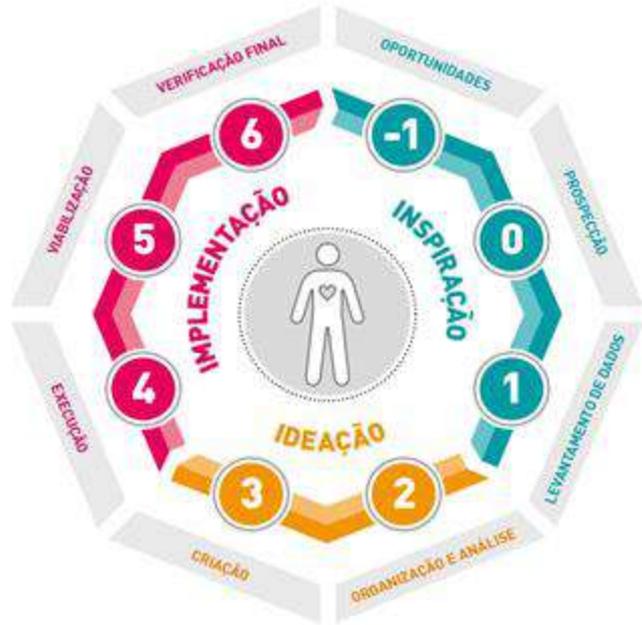
Ação 3 (A3): Implantação do **Núcleo** de Inclusão de Pessoas com Deficiência do TRT-13



PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

GODP

Guia de Orientação para o
Desenvolvimento de Projetos
(Merino, 2016)



Blocos de Referência



Produto: Adequações ergonômicas, Guia de Inclusão do TRT-13 e Rede de Inclusão TRT-13

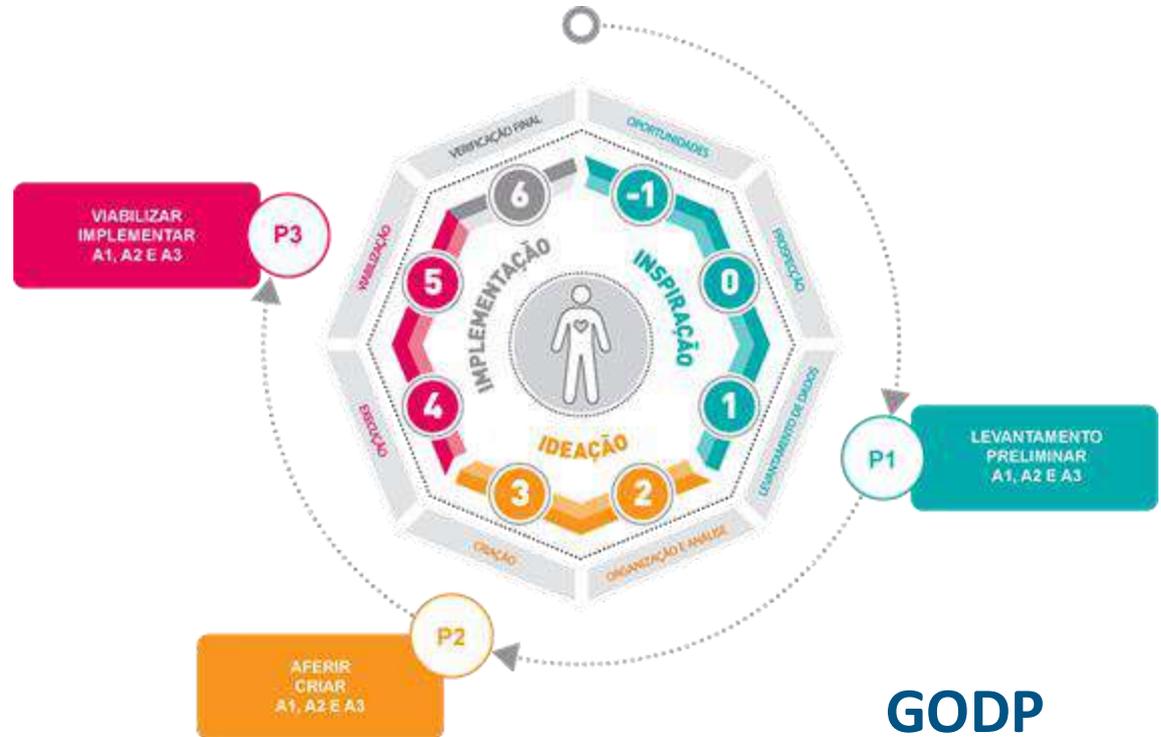
Usuários: PcD (colaboradores); Equipe do TRT-13; Equipe interprofissional

Contexto: TRT-13 - João Pessoa - PB



O projeto teve início em **julho** de **2024**, com visitas presenciais ao TRT-13 e colaboradores envolvidos.

[oficinas, workshops, planejamento, desenvolvimento e materialização de dispositivos, contato com fornecedores, grupos de escuta, atividades de laboratório, desenvolvimento do guia implementação do núcleo-rede, dentre outras]



AÇÃO 1

DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES E
ADEQUAÇÕES ERGONÔMICAS



AÇÃO 1

Foram realizados **estudos** e **análises** das Pessoas com Deficiência, considerando a severidade e principalmente as exigências de cada um, entre **servidores** e **aprendizes**.

A avaliação clínica e funcional (**UFPE**), materialização, produção e viabilização das soluções dos colaboradores e aprendizes (**UFSC UDESC UFRJ**), configurou um projeto de pesquisa e inovação **interprofissional**, entre Terapia Ocupacional (saúde) e Engenharia-Design (gestão e projeto).



AÇÃO 1 - mobilidade

Tendo como base o diagnóstico e definição de ações, o TRT-13 adquiriu uma **cadeira motorizada**, com características específicas, para auxiliar na mobilidade, segurança e conforto dos servidor. Para isto, foi necessário um laudo técnico detalhado (interprofissional).

Como resultado, vem sendo verificada uma inclusão efetiva nas atividades do TRT-13, com impacto direto na **qualidade de vida e de trabalho do servidor**.

AÇÃO 1 - mobilidade



AÇÃO 2 - órteses



Tendo como base o diagnóstico e definição de ações, a equipe interprofissional avaliou clinicamente o servidor e desenvolveu uma **órtese de estabilização** (termoplástico)

Também foi desenvolvido um **dispositivo de auxílio a escrita** (manufatura aditiva – impressão 3D), desejo externalizado pelo servidor

AÇÃO 1 – Avaliação clínica e levantamento dimensional



AÇÃO 2 – órtese de estabilização

A equipe de **Terapeutas Ocupacionais** (LabTATO UFPE), fabricou uma órtese de estabilização, na residência do servidor, para auxiliar no posicionamento do membro superior direito.



AÇÃO 2 – órtese de estabilização



AÇÃO 1 – dispositivo de auxílio a escrita

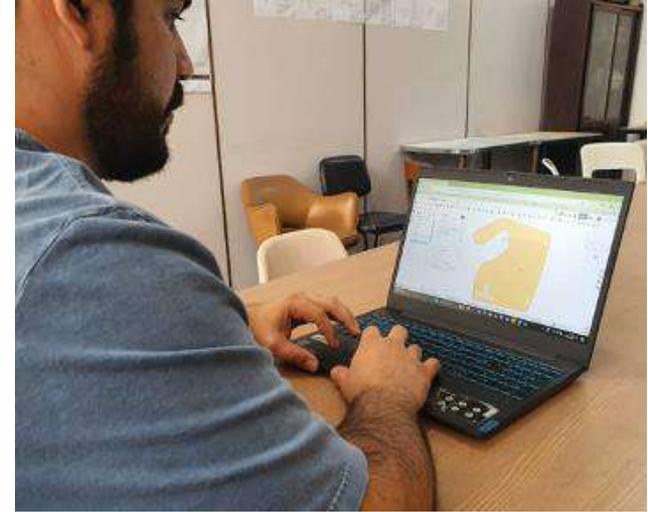
Tendo como base a órtese de estabilização, foi desenvolvido um **dispositivo de auxílio a escrita**, materializado em manufatura aditiva (impressão 3D – PLA ST)

[resistência, flexibilidade e leveza]



AÇÃO 1 – dispositivo de auxílio a escrita

De posse dos protótipos em escala real e funcionais, foram realizados testes, simulações e avaliações para chegar a **solução**.



AÇÃO 2

GUIA DE INCLUSÃO DO TRT-13

AÇÃO 3

NÚCLEO-REDE DE INCLUSÃO DO TRT-13



AÇÕES 2 e 3

Foram realizados **levantamentos** de dados com base nos blocos de referência, Pesquisas de Campo, Mapeamentos da organização, dos colaboradores, fluxos de atividades; Processos de inclusão, dentre outros.

O projeto se caracterizou por um **abordagem participativa e colaborativa**, na qual foram realizadas escutas com todos os envolvidos.



GRUPOS DE ESCUTA

Grupo 1



Equipe interprofissional

Médica | Fisioterapeutas |
Assistente Social | Psicóloga |
Enfermeiro | Recursos Humanos

Grupo 2



Servidores e Aprendizes PcDs

Servidores | Aprendizes

Grupo 3



Gestores dos Servidores e Aprendizes



ESCUTA – grupo 1

Atividade realizada pela **equipe interprofissional:**

Médica, Fisioterapeutas,
Assistente Social, Psicóloga,
Enfermeiro, Gestão de
Pessoas...



ESCUA – grupo 2

Atividade realizada com **aprendizes e servidores.**

Após as escutas, a equipe técnica acompanhou os entrevistados (quando necessário), aos seus respectivos postos de trabalho, para aferir as condições e verificar a necessidade de ajustes e/ou orientações.



ESCUTA grupo 2



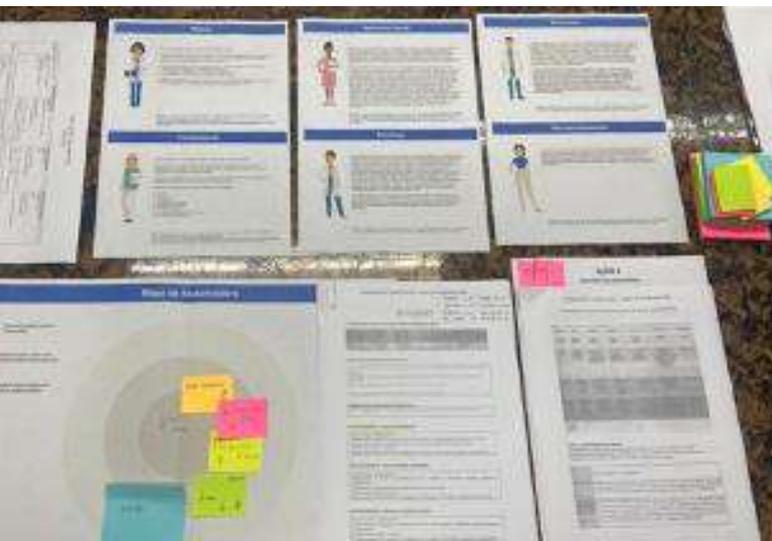


ESCUTA – grupo 3

Atividade realizada com **Gestores** de aprendizes e servidores



ESCUTA – grupo 3





SÍNTESES DAS ESCUTAS

Com base nos levantamentos realizados, as informações foram organizadas por meio de **diagramas sínteses**, para servir de base para os produtos **2** e **3** (Guia e Núcleo-Rede).



FLUXO ADMISSSIONAL

O mapeamento do **Fluxo Admisssional** foi realizado junto a gestora de **Gestão de Pessoas** do TRT-13, e complementado por dados secundários, por meio de documentos e levantamentos realizados pela equipe.





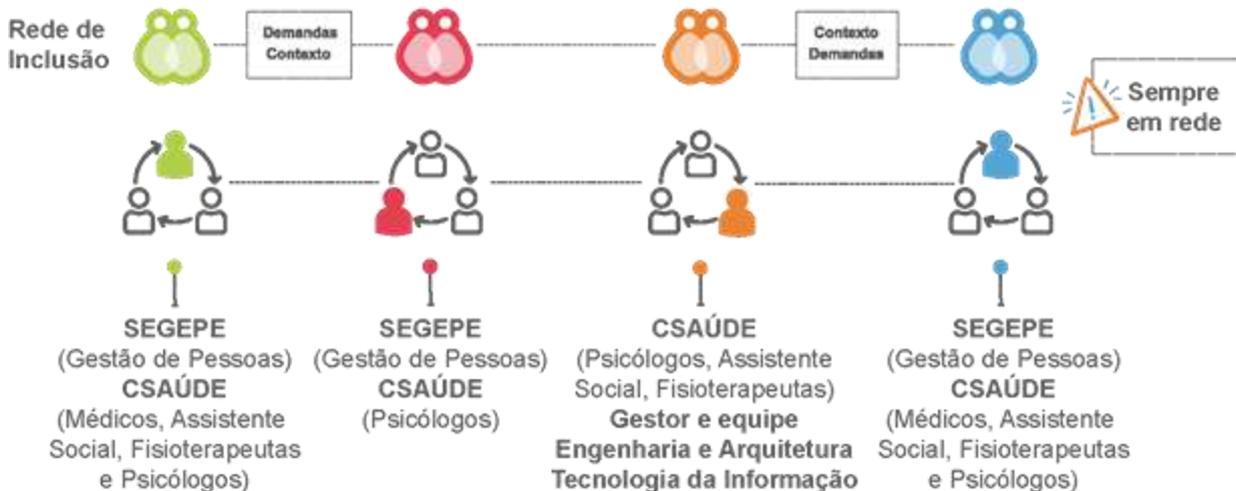
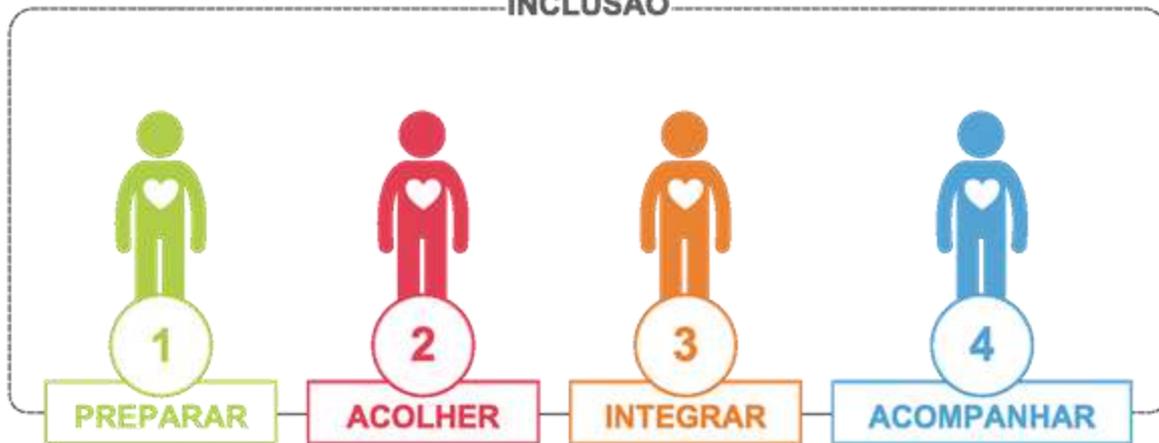
JORNADA DA INCLUSÃO

Mapeamento e representação gráfica da Jornada da inclusão no TRT-13. Na atual configuração, existe formalizado, o **momento 2 (Acolher)**, sendo que a partir deste momento o projeto começa a apresentar **soluções propositivas** para otimizar os fluxos e procedimentos, que resultarão na melhoria do processo na totalidade.

Desta forma, a jornada da inclusão será dividida em **quatro momentos**, sendo (1) **Preparar**, (2) **Acolher**, (3) **Integrar** e (4) **Acompanhar**. Com base nos momentos, o Núcleo-Rede, receberá demandas para atuar **longitudinalmente** ao longo do processo.



INCLUSÃO

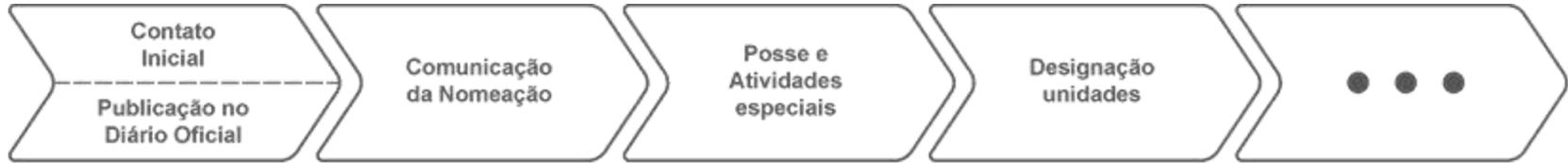


Validado
pela equipe



FLUXO E JORNADA DA INCLUSÃO

Esta **integração**, visa a promoção do bem-estar de todos os envolvidos, atribuindo **dinamismo, transparência, confiabilidade** e **agilidade** ao processo como um todo, diminuindo os riscos de erros e principalmente constrangimentos.



Validado
pela equipe

*A Jornada da Inclusão e a atuação em Rede se aplica tanto para o fluxo admissional quanto para casos de remoção de colaboradores.

AFERIÇÃO E VALIDAÇÃO

Para aferir, complementar e validar, as soluções desenvolvidas, na visita presencial realizada ao TRT-13 no mês de setembro de 2024, a equipe realizou uma série de **visitas e reuniões** com esta finalidade.

[gestão TI, Engenharia e Arquitetura]





AFERIÇÃO E VALIDAÇÃO

Foi realizada uma reunião com o **presidente** do TRT-13, para o qual foram apresentados os avanços nas três ações, apresentada a proposta do **Guia** de Orientação para a Gestão da Inclusão e o Núcleo/Rede de Inclusão de Pessoas com Deficiência, bem como os avanços em relação às Tecnologias Assistivas desenvolvidas junto aos colaboradores.





AFERIÇÃO E VALIDAÇÃO

Também foi realizada uma reunião com a equipe da **Gestão de Pessoas**, para as quais foram apresentadas as propostas do **Guia de Orientação para a Gestão da Inclusão** e o Núcleo/Rede de Inclusão de Pessoas com Deficiência.



AFERIÇÃO E VALIDAÇÃO

Também foram realizados **workshops** sobre inclusão e ações do projeto de pesquisa & inovação, com participação de servidores, aprendizes, terceirizados, dentre outros



AFERIÇÃO E VALIDAÇÃO

Durante o mesmo período ingressou um **aprendiz** PcD (visual), o qual participou do processo de inclusão, auxiliando no processo de aferição e validação.





GUIA DA INCLUSÃO

O **Guia** tem como objetivo orientar todos os envolvidos no processo, não exclusivamente para equipe da **Rede**. O documento foi estruturado em uma linguagem simples, considerando:

- **Momento** da jornada;
- **Tipo** de deficiência;
- **Interações** (física, digital e atitudinal), sugerindo o que fazer e como fazer para auxiliar no processo de inclusão.

GUIA DA INCLUSÃO



O **guia** foi projetado em formato de livro disponível nas versões física e digital.

GUIA DA INCLUSÃO



O **guia** encontra-se agrupado em duas partes principais:

- 1. Informações Gerais** - trata de temáticas, como: Definição de Inclusão | Pessoas com Deficiência (PcD) | Capacitismo | Acessibilidade: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática | Tecnologia Assistiva | Legislação Nacional, Convenções e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- 2. Jornada da Inclusão** - trata da Jornada da Inclusão, dos Momentos da Jornada; tipos de Deficiência e traz orientações considerando interações no âmbito físico, digital e atitudinal.



GUIA DA INCLUSÃO

O Guia de Inclusão reúne informações essenciais sobre **caracterização das deficiências**, com detalhamento das diferentes condições e necessidades, além de abordar temas como o **capacitismo** e suas implicações sociais.

Também oferece orientações práticas sobre **acessibilidade** em diferentes contextos e apresenta **Tecnologias Assistivas** que promovem autonomia e inclusão para pessoas com deficiência (intelectual, física, auditiva, TEA e visual)



GUIA DA INCLUSÃO



No Guia de Inclusão também estão as principais **leis de Inclusão** em vigor no Brasil, prontas para serem consultadas a qualquer momento.



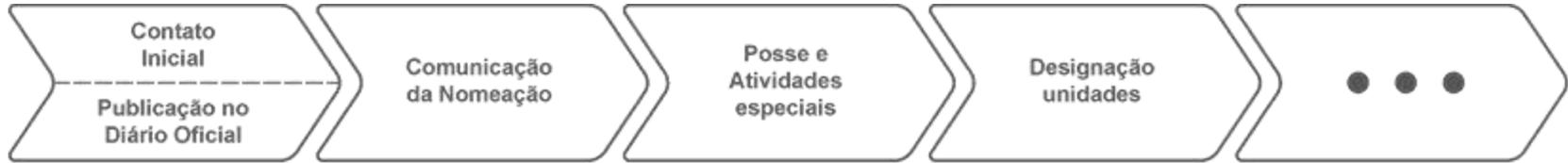


GUIA DA INCLUSÃO

O projeto foi desenvolvido com foco nos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, em especial:



Esses **pilares** orientaram as ações voltadas para a inclusão e acessibilidade, alinhadas aos princípios da **sustentabilidade e equidade**.



Validado
pela equipe

*A Jornada da Inclusão e a atuação em Rede se aplica tanto para o fluxo admissional quanto para casos de remoção de colaboradores.

1º Momento PREPARAR



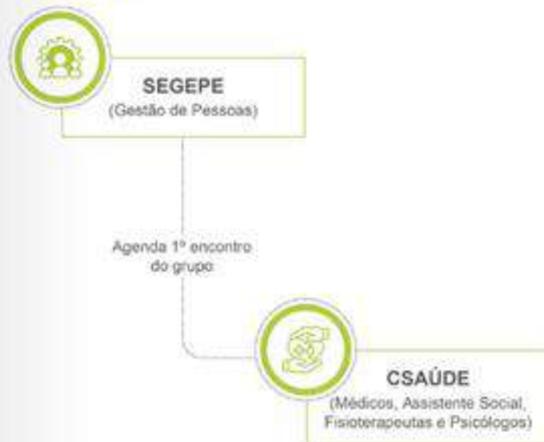
O primeiro momento, "Preparar", envolve a participação de uma **equipe multidisciplinar** composta por profissionais da Gestão de Pessoas, médicos, assistente social, psicólogos e fisioterapeutas. Este processo é coordenado pelo SEGEPE, que será responsável por organizar e agendar a reunião do primeiro grupo de apoio.

Essa etapa, preferencialmente realizada antes do exame admissional, tem como **objetivo principal proporcionar uma ambientação adequada para que toda a equipe conheça o servidor ou aprendiz com deficiência**. Assim, são discutidas as necessidades e adaptações que poderão ser necessárias, utilizando ferramentas como o *Ergo Capability Protocol*® Adaptado, que avalia e planeja ajustes ergonômicos para garantir o conforto e segurança no ambiente de trabalho.

Propósito

Evitar situações de desconforto, tanto para o novo servidor/ aprendiz quanto para a equipe, **promovendo uma integração fluida e acessível**.

01 Preparar 02 Acolher 03 Integrar 04 Acompanhar



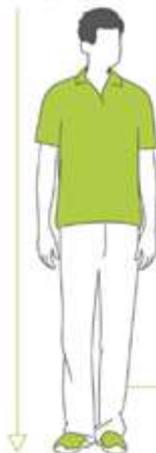
*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

Deficiência VISUAL



INTERAÇÕES FÍSICAS

Faça sua audiodescrição!



Descreva suas características físicas e vestimentas sempre de cima para baixo e da esquerda para direita.

Lembre-se: Menos é mais, não é preciso excessos na sua autodescrição. E não esqueça de mencionar as cores.

Veja um exemplo:

Meu nome é Marcio, tenho 50 anos e 1 metro e 75 centímetros de altura. Sou um homem magro, com cabelo preto curto e liso de pele clara. Tenho nariz comprido e boca fina, com rosto arredondado. Estou vestindo uma camisa verde de tecido leve, tem mangas curtas e um corte simples, sem estampas ou detalhes adicionais.

Familiarização com ambiente



Apresentar, com audiodescrição, o espaço do TRT-13, como a portaria, as escadas, os elevadores, os auditórios, os banheiros, a cantina e a sala na qual o colaborador irá trabalhar.

Atenção! Realizar a familiarização de ambientes, quantas vezes for necessário, até o colaborador sentir segurança para realizar os percursos com autonomia.

Recursos que utiliza

Esses são os recursos que uma Pessoa com Deficiência visual pode fazer uso. Procure conhecer se seu colega utiliza algum deles.



Cão Guia



Bengala



Sistema Braille



Leitor de Tela



Assinador

Aa

Caracteres e Contraste

2º Momento ACOLHER



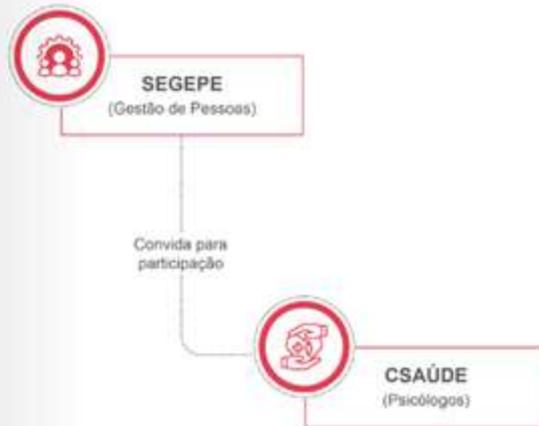
No momento "Acolher", a **Gestão de Pessoas é a responsável** por organizar o processo de acolhimento inicial do servidor ou aprendiz. Essa etapa pode contar com a participação de psicólogos, caso seja necessário, e deve ocorrer preferencialmente até o terceiro dia após o ingresso.

O objetivo principal desse momento é funcionar como um "quebra-gelo", facilitando a ambientação do novo colaborador e promovendo uma aproximação mais humana. Durante o acolhimento, a Gestão de Pessoas observa e identifica as habilidades e características do servidor/aprendiz, com o intuito de compreender seu perfil e direcioná-lo para a equipe e funções mais adequadas. Dessa forma, busca-se maximizar o potencial do novo integrante e garantir sua melhor adaptação e aproveitamento no ambiente de trabalho.

Propósito

Identificação de habilidades do servidor/aprendiz com olhar mais humanizado, para melhor **adaptação e aproveitamento** no ambiente de trabalho.

01 Preparar 02 Acolher 03 Integrar 04 Acompanhar



*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

3º Momento INTEGRAR



O momento "Integrar" é considerado o **mais delicado** de toda a jornada de inclusão, exigindo uma atenção especial por parte de todos os envolvidos. Nesse momento, o assistente social, os psicólogos e a equipe do setor em que o servidor ou aprendiz será alocado trabalham em conjunto para garantir uma transição suave e acolhedora.

O gestor da equipe terá **acesso às informações coletadas nos momentos anteriores**, como as necessidades e habilidades identificadas durante o processo de preparação e acolhimento. Isso garante que a integração seja conduzida com base em dados concretos, promovendo um ambiente de apoio adequado.

Além disso, uma lista de colaboradores e colegas que podem auxiliar diretamente no processo de integração será disponibilizada, facilitando a interação e **promovendo um ambiente inclusivo e colaborativo**.

Esse momento visa a **adaptação plena e o bem-estar do novo integrante, fortalecendo a colaboração entre colegas e proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo e acessível**.

Propósito

Garantir que o servidor/aprendiz seja inserido de forma harmoniosa e acolhedora no novo ambiente de trabalho, com **suporte adequado da equipe e gestores, promovendo sua adaptação e o bem-estar no local**.

01 Preparar 02 Acolher 03 Integrar 04 Acompanhar



CSAÚDE
(Psicólogos e Assistente Social)

Trabalho em conjunto



Time
Gestor + Equipe



Engenharia
Arquitetura



Tecnologia da
Informação



CSAÚDE
Outros profissionais, como
fisioterapeutas

*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

4º Momento ACOMPANHAR



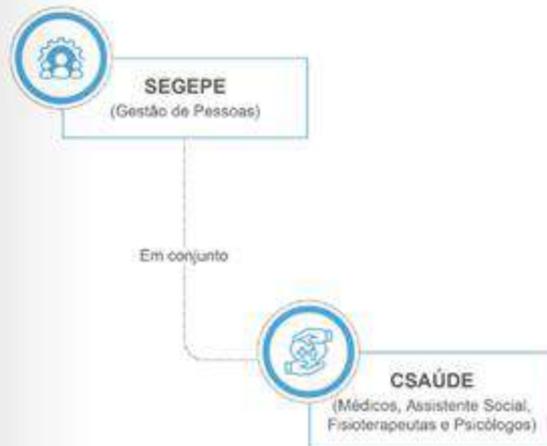
O momento "Acompanhar" envolve o **monitoramento periódico** das condições do servidor/aprendiz, **visando manter os dados sempre atualizados**. Esse acompanhamento contínuo é registrado em uma ficha para controle interno, que contém todas as informações coletadas nos momentos anteriores, além de novos dados obtidos durante esse período.

A ficha atualizada deve estar **acessível para os responsáveis pelo acompanhamento**, incluindo a equipe SEGEPE, CSAÚDE e o gestor, garantindo que qualquer necessidade ou ajuste possa ser identificado e atendido de forma proativa.

Propósito

Garantir que o servidor/aprendiz tenha seu **progresso monitorado e suas condições regularmente avaliadas**, assegurando seu bem-estar e promovendo a continuidade de um ambiente de trabalho inclusivo e ajustado às suas necessidades.

01 Preparar 02 Acolher 03 Integrar 04 Acompanhar



*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.



ESTRUTURA DA REDE [NÚCLEO]

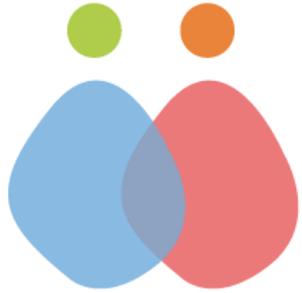
Rede de Inclusão de Pessoas com Deficiência do TRT-13, depende diretamente da jornada da inclusão e seus momentos, da clara e precisa definição dos atores, para viabilizar uma sistemática ágil, eficiente e eficaz, no qual os envolvidos se sintam motivados e comprometidos com o processo e não por imposição.

Estamos em **REDE**, o importante é ter consciência do seu papel, no momento dessa interação, somos interface

ESTRUTURA DA REDE [NÚCLEO]



Validado
pela equipe



Rede de Inclusão



Conjunto de pessoas de uma ou mais áreas em prol de um objetivo comum, a **inclusão**.

A configuração da rede é **dinâmica** e sua composição se dá conforme o momento da jornada.

Em rede, **nós cuidamos e nos nutrimos**, somos todos responsáveis por essa jornada da inclusão.

Um **agradecimento** especial a todas as pessoas que fizeram parte deste **projeto de pesquisa & inovação**, em especial ao **TRT-13** pela coparticipação junto à equipe de pesquisadores, oportunizando um clima de confiança, amabilidade e presteza em todos os momentos.

[servidores, aprendizes, terceirizados e gestores]

Isto leva a acreditar, que a **ciência, tecnologia e equipes interprofissionais**, são fundamentais para a melhoria das condições de vida e de trabalho, o que é demonstrado por esta **ação interinstitucional** entre o TRT-13 e universidades.

in memoriam Weberte Araújo Silveira

