



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO

Av. Historiador Rubens de Mendonça, 4750 - Bairro Centro Político e Administrativo - CEP 78049-941 - Cuiabá - MT - <http://www.tre-mt.jus.br/>

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR Nº 0580289

A *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* enfatiza a estrutura para os esforços inclusivos do desenvolvimento sustentável global da próxima década.

As pessoas com deficiência são consideradas um dos grupos que merecem atenção específica na Agenda 2030, cujos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) fazem referência explícita a pessoas com deficiência (PcD)[1], incluindo-as no contexto do trabalho decente e do crescimento econômico.

Centrada em direitos, a abordagem às pessoas com deficiência, refletida na Agenda 2030, está alinhada com a *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)* da ONU (Organização das Nações Unidas), que prescreve uma importante estrutura para promover inclusão e iguais oportunidades para pessoas com deficiência também no mundo do trabalho, por meio do qual será possível adotar novos enfoques para a compreensão da deficiência, a fim de superar o modelo médico, biologizante, em favor do modelo social e de observância de direitos.

Mais recentemente, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tem indicado a incorporação do chamado modelo biopsicossocial, principalmente centrado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), em inglês *International Classification of Functioning, Disability and Health*, que explica a deficiência a partir da funcionalidade das pessoas na sociedade.

Em outros termos, a deficiência passa a ser compreendida não mais como um atributo único da pessoa, mas, também, como resultado da interação social e da falta de acessibilidade que cria barreiras à participação plena dessa população em todos os espaços.

Adotar o princípio da acessibilidade vinculado aos direitos humanos da pessoa com deficiência rompe com a ideia de práticas homogêneas, reconhece a diversidade humana como valor e sugere a diversificação de ações e estratégias justamente para atender às particularidades de cada pessoa, tenha ela alguma deficiência ou não.

Essa evolução de percepção tem promovido igualmente uma mudança no que diz respeito às responsabilidades do Estado e da sociedade para com as pessoas com deficiência.

O Estado passou a ser responsabilizado pela eliminação das barreiras existentes para que as pessoas com deficiência participem plenamente da vida em sociedade. No entanto, em que pesem os importantes avanços verificados no campo dos direitos das pessoas com deficiência, grandes desafios ainda precisam ser enfrentados.

Assim, tornar as instituições inclusivas e acessíveis em todas as suas dimensões é um grande desafio que deve ser enfrentado de forma coletiva e intersetorial.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil tinha, em 2019, cerca de 17,3 milhões de pessoas com dois ou mais anos de idade com alguma deficiência visual, auditiva, mental ou física. O dado é da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), cuja pesquisa foi feita em parceria pelo Ministério da Saúde[2]. As limitações de acesso ao mercado de trabalho e ao universo escolar também foram verificadas na pesquisa, que identificou uma

parcela pequena da força de trabalho (28,3%) formada por pessoas com deficiência em idade considerada ativa (14 anos ou mais). Cerca de 67,6% dos brasileiros com deficiência não tinham instrução ou tinham concluído o ensino fundamental.

O primeiro normativo do Poder Judiciário voltado à causa data de 2009, com a [Recomendação do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\) nº 27](#), que tratava da acessibilidade às instalações físicas dos tribunais e, conseqüentemente, do acesso à própria Justiça a essa parcela da população.

No ano seguinte, foi assegurada uma cota de participação em concursos públicos para as carreiras do Judiciário e para ingresso em cartório a candidatos com deficiência.

Com o advento da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, 2015), o CNJ transforma a Recomendação nº 27/2009 em resolução, expedindo a Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2016, que orientou as adequações das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares à promoção dos preceitos previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e à própria LBI (Lei nº 13.146/2015).

O normativo mais recente sobre a inclusão das pessoas com deficiência é a [Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021](#), que, em substituição à Resolução CNJ nº 230, regulamentou a elaboração de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

O conceito de acessibilidade, conforme definido na Resolução CNJ nº 401/2021, é a **"possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança, independência e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação"**, mas também abrange os sistemas, tecnologias, e outros serviços por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, em todo o território nacional.

Promover acessibilidade passa, então, pela adoção das formas de comunicação inclusivas, como a Língua Brasileira de Sinais (Libras), o Braille, a audiodescrição, a subtítuloção, a comunicação aumentativa e alternativa, entre outras. Adaptações arquitetônicas, de mobiliário e tecnológicas também são ações que contribuem para garantir os direitos dessa população.

Há muito ainda a refletir sobre o tema, sobre a garantia dos direitos da pessoa com deficiência, sobre o capacitismo, o preconceito, a acessibilidade e um longo caminho a percorrer, até que esses direitos estejam totalmente efetivados, de maneira a ultrapassar o histórico necessário de medidas administrativas até agora consolidadas pelo CNJ, e seguir adiante numa realidade concreta de perspectiva inclusiva.

1. NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

A contratação é necessária diante da necessidade de capacitar gestores, servidores e integrantes da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) do Tribunal, na temática da acessibilidade e da inclusão da pessoa com deficiência, tendo por objetivo implementar, gradualmente, medidas para a remoção de barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas, a fim de promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, usuários internos ou externos dos espaços ou dos serviços da Justiça Eleitoral de Mato Grosso, no âmbito da Secretaria do Tribunal, dos cartórios eleitorais e dos locais de votação do Estado.

Destaca-se também que há previsões expressas na [Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021](#), para que os órgãos do Poder Judiciário ofereçam capacitação continuada com vista à obtenção de conhecimento técnico e habilidades necessárias ao desenvolvimento satisfatório do pleno atendimento à pessoa com deficiência[3].

A acessibilidade em serviços compreende, conforme classificação da [Cartilha "Como construir um ambiente acessível nas organizações públicas"](#), 3 (três) eixos temáticos, quais sejam: (i)

Atendimento, (ii) Eventos e (iii) Visitação.

Segundo definição da Cartilha, “essa dimensão pretende verificar se a instituição considera as necessidades dos públicos interno e externo com diversos tipos de deficiência na prestação de serviços, adotando práticas para promover sua inclusão”.

Dessa maneira, os indicadores relacionados pela Resolução CNJ nº 401/2021 na dimensão da acessibilidade em serviços se delimitam ao eixo Atendimento, mais precisamente sobre a qualificação existente no Tribunal na temática de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência (educação corporativa e sensibilização), para o atendimento do público interno e externo.

2. RISCOS DA NÃO CONTRATAÇÃO

A não contratação da capacitação proposta implicará na manutenção dos resultados incipientes apresentados pelo TRE-MT nos levantamentos de acessibilidade e inclusão realizados pelo CNJ nos exercícios de 2021 (SEI nº 00780.2022-0 - documento 0392938) e 2022 (SEI nº 11113.2022-2 - documento 0556627).

3. PRAZO DA CONTRATAÇÃO

A inscrição dos servidores deve estar autorizada e efetivada junto ao ente promotor da capacitação previamente à ocorrência do evento que será agendada em período apropriado ao cronograma macro de demandas do Plano Anual de Capacitação 2023 deste Tribunal (SEI nº 00406.2023-9).

4. INEXIGIBILIDADE DE LICITAÇÃO

Justifica-se a inexigibilidade de licitação, com fundamento nas disposições da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, pelo treinamento e aperfeiçoamento de pessoal que é serviço técnico profissional especializado.

É também singular porque é conduzido por uma pessoa física, mesmo quando a contratada é pessoa jurídica. A singularidade reside em que a pessoa física (instrutor ou docente) requer-se: a) experiência; b) domínio do assunto; c) didática; d) experiência e habilidade na condução de grupos frequentemente heterogêneos, inclusive no que se refere à formação profissional; e) capacidade de comunicação.

Como não se pode dissociar o treinamento do instrutor ou docente, essa singularidade subjetiva é também objetiva. Além disso, a capacidade da empresa promotora do evento está aferida pelos atestados de capacidade técnica juntados ao caderno eletrônico.

5. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES E ESTIMATIVA DE PREÇOS

Serão adquiridas 35 (trinta e cinco) inscrições para gestores e servidores do Tribunal, bem como os integrantes da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) do TRE-MT.

A expectativa é que sejam capacitados os titulares das unidades a seguir: DG, SGP, CP, CED, CAMS, Assessor SGP, SAO, CSG, CMP, Assessor SAO, STI, CIEC, Assessor STI, SJ, CGI, Assessor SJ, ASCOM, OE (Ouvidoria Eleitoral), ASPLAN, NSA, Assistência de Estratégica, Assistência de Processos, CRE-MT, Unidade correlata na CRE-MT, 9 (nove) integrantes da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Portaria nº 432/2022), além da SDAP, da SDO e/ou da SPT, que são responsáveis por todas as dimensões da acessibilidade no âmbito do Tribunal, quais sejam, (i)

gestão de acessibilidade e inclusão, (ii) acessibilidade em serviços, (iii) acessibilidade comunicacional, (iv) acessibilidade tecnológica e (v) acessibilidade arquitetônica e urbanística[4].

O valor total da despesa com a presente contratação é de R\$ 31.500,00 (trinta e um mil e quinhentos reais).

6. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO

Tendo em vista a especificidade da contratação, por se tratar de prazo definido não haverá parcelamento da contratação.

7. DECLARAÇÃO DA VIABILIDADE

Em razão de tratar-se de serviço técnico especializado, possuir natureza singular e profissional de notória especialização, declara-se a viabilidade da presente contratação.

Cuiabá-MT, 16 de maio de 2023.

GRACE CRISTIANI CARVALHO NUNES GASPAROTO

Analista Judiciário – Área Administrativa

Núcleo Socioambiental e de Acessibilidade (NSA)

ANDRÉ LUIZ RÉGIS EMIDIO

Assessor-Chefe de Planejamento e Gestão Estratégica

[1] Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (art. 2º, LBI).

[2] Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 18 de fev. 2022.

[3] Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021 – Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

"Art. 9º Cada órgão do Poder Judiciário **deverá dispor de, pelo menos, 5% (cinco por cento) de servidores(as) com capacitação básica em Libras**, nos termos do [Decreto no 9.656/2018](#).

.....

Art. 13. A avaliação da deficiência de servidores(as) e magistrados(as), quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, e considerará:

§ 4º Os(as) integrantes da equipe multidisciplinar de que trata o *caput* deste artigo **deverão possuir capacitação específica para prestar o atendimento biopsicossocial à pessoa com deficiência.**

.....

Art. 15. A unidade de gestão de pessoas, em parceria com as áreas de saúde e a unidade de acessibilidade e inclusão, na medida de suas respectivas atribuições, devem garantir acompanhamento funcional a servidores(as) com deficiência, com o objetivo de promover as avaliações e as adaptações necessárias ao exercício de suas atribuições de modo compatível com as suas deficiências.

Parágrafo único. As unidades de que tratam o *caput* deste artigo **devem possuir servidores(as) com capacitação específica para o desenvolvimento do pleno atendimento à pessoa com deficiência.**

.....

Art. 17. **Os(as) magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário devem ser capacitados(as) nos temas relativos a acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência.**

§ 1º As atividades de ambientação de novos servidores(as) e, quando couber, de colaboradores(as) do quadro auxiliar, devem difundir ações de acessibilidade e inclusão, de modo a consolidar comportamentos positivos em relação ao tema.

§ 2º **A capacitação de que trata o *caput* deste artigo deverá compor, em caráter obrigatório, o programa de desenvolvimento de líderes do órgão.**

.....

Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário **devem manter em seus quadros profissionais da área de engenharia, arquitetura, tecnologia da informação, cerimonial e eventos, e comunicação social capacitados(as) em normas e padrões de acessibilidade, e na aplicação de tecnologias assistivas**, para oferecer pleno atendimento ao público de pessoas com deficiência e assessorar o planejamento, a implementação e o monitoramento de ações que visem ao cumprimento desta Resolução.

.....

Art. 22. A unidade de acessibilidade e inclusão deve ter caráter permanente para assessorar o planejamento, a implementação e o monitoramento de ações que visem ao cumprimento desta Resolução.

§ 4º Os(as) servidores(as) incumbidos(as) pela unidade de acessibilidade e inclusão **deverão ser continuamente capacitados(as) com vista à obtenção de conhecimento técnico e habilidades necessárias ao desenvolvimento satisfatório do tema."**

[4]. Fonte: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/destaques/como-construir-um-ambiente-acessivel-nas-organizacoes-publicas>. Acesso em: 18 de fev. 2022.



Documento assinado eletronicamente por **GRACE CRISTIANI CARVALHO NUNES GASPAROTO, ANALISTA JUDICIÁRIO**, em 16/05/2023, às 16:36, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANDRE LUIZ REGIS EMIDIO, ASSESSOR I**, em 16/05/2023, às 21:35, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no link "[Verificador](#)" informando o código verificador **0580289** e o código CRC **BC9005ED**.
