

POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO:

**OS DIREITOS DOS(AS) MAGISTRADOS(AS),
SERVIDORES(AS), TRABALHADORES(AS)
TERCEIRIZADOS(AS), ESTAGIÁRIOS(AS) E
APRENDIZES.**



1. POR QUE UTILIZAR UMA LINGUAGEM SIMPLES?	02
2. INTRODUÇÃO	03
3. A QUEM SE DIRIGE ESSA POLÍTICA?	05
4. AGENDA 2030 E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	05
5. JUSTIFICATIVA	11
6. A QUEM SE DIRIGE ESSE GUIA?	12
7. OBJETIVOS DA CARTILHA	13
8. RESULTADOS ESPERADOS	14
9. CONCEITOS	14
10. QUAL A DIFERENÇA ENTRE INCAPACIDADE E DEFICIÊNCIA?	15
11. POR QUE É IMPORTANTE IDENTIFICAR SE É UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?	16
12. CORDÃO DE FITA COM DESENHOS DE GIRASSÓIS: SÍMBOLO NACIONAL DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS OCULTAS	16
13. COMO SE SABE SE É UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?	18
14. A ACESSIBILIDADE E SUAS DIMENSÕES	18
15. DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE	19
16. O QUE O TRIBUNAL DEVE FAZER PARA SER ACESSÍVEL E INCLUSIVO?	20
17. CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS) QUE APRESENTEM ALGUMA DEFICIÊNCIA OU DOENÇA GRAVE, QUE DEMANDEM NECESSIDADES ESPECIAIS OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS DE PESSOAS NESTA MESMA CONDIÇÃO	26
18. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA – JORNADA ESPECIAL	29
19. CONCLUSÃO	30
20. NORMAS QUE ABRANGEM DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..	31

1. POR QUE UTILIZAR UMA LINGUAGEM SIMPLES?

A linguagem simples é a forma de comunicação usada para transmitir informações de maneira objetiva, direta e compreensível a todas as pessoas.

O TRT19 faz parte do Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples, com o objetivo de usar linguagem simples, direta e compreensível a todos os cidadãos na comunicação geral do Tribunal. Além disso, o Tribunal recebeu o Selo Linguagem Simples em 2024, por ter cumprido as exigências do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Isso demonstra o compromisso de não usar, sempre que possível, termos muito formais e desnecessários, e passando a utilizar linguagem direta e de fácil compreensão.

Por isso, a simplificação da linguagem jurídica é uma ferramenta poderosa de inclusão e cidadania, evitando interpretações equivocadas e, em última análise, tornando a Justiça mais ágil, eficiente e verdadeiramente acessível, na medida em que permite que as pessoas conheçam seus direitos e, assim, possam exigir seu cumprimento.

2. INTRODUÇÃO

Em 2021, a Resolução n. 401/2021 do CNJ atualizou as orientações sobre inclusão e acessibilidade nos tribunais, substituindo a regra anterior (Resolução n. 230/2016), e passou a estabelecer a obrigatoriedade de capacitação das pessoas que fazem parte do Poder Judiciário em temas relacionados à acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano das pessoas com deficiência.

Ainda em 2021, o CNJ realizou uma Pesquisa com Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário, para conhecer o perfil de seus integrantes com deficiência, para ter conhecimento sobre quem são, quais as condições e necessidades e quais contextos de trabalho envolvem as pessoas com deficiência no Poder Judiciário.

Dos registros disponibilizados pelos tribunais, 100% de magistrados(as) que foram aprovados(as) por meio da reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência são brancos(as). Portanto, nenhuma pessoa negra com deficiência entrou na carreira de magistratura. Diferentemente dos(as) magistrados(as), os(as) servidores(as) apresentam diversidade no ingresso por meio das cotas para pessoas com deficiência: são 68,5% de servidores(as) brancos(as) e 30% de servidores(as) negros(as). Há ainda, uma pessoa indígena com deficiência (0,1%) e 28 pessoas (1,4%) amarelas com deficiência no segmento dos(as) servidores(as).

Nos três grupos profissionais analisados — magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) —,

94,48% não possuem deficiência; enquanto 1,67% tem algum tipo de deficiência. A proporção de pessoas com deficiência é maior entre os(as) servidores(as): 1,97% deles(as); seguido do grupo de magistrados(as) com 0,42%. A maior proporção de profissionais com deficiência está na Justiça do Trabalho, com 2,9%, sendo 0,62% de magistrados com deficiência e 3,2% de servidores com deficiência.

No Poder Judiciário existem 5.344 profissionais com algum tipo de deficiência, seja ela auditiva, visual, física, intelectual, psicossocial, seja múltipla. A maioria (55,11%) declarou possuir deficiência física. Em segundo e terceiro lugares, estão as deficiências visual (28,37%) e auditiva (14,84%).

Diante desse cenário, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho criou a Resolução CSJT N.º 386, de 30 de agosto de 2024, que institui a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência no âmbito da Justiça do Trabalho e influencia o planejamento, a gestão, os processos de trabalho, a formulação da proposta orçamentária e as decisões correlatas no âmbito da Justiça do Trabalho.



3. A QUEM SE DIRIGE ESSA POLÍTICA?

Essa Política é dirigida aos(as) magistrados(as), servidores(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes e, no que couber, aos demais usuários da Justiça do Trabalho (jurisdicionados(as), advogados(as), estudantes etc.). Também se estende, no que couber, às pessoas com mobilidade reduzida e aos(às) magistrados(as) e servidores(as) que tenham filho(a) ou dependente com deficiência.

4. AGENDA 2030 E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Aprovada em setembro de 2015 por 193 Estados Membros da Organização das Nações Unidas (ONU), nos termos da Resolução A/RES/70/1, a Agenda 2030 é resultado de um processo participativo decorrente da Agenda de Desenvolvimento do Milênio em busca dos direitos humanos. Trata-se de um plano de ação com eixos direcionados às pessoas, ao planeta, à prosperidade, à paz e à parceria global, capaz de conduzir a população mundial a um caminho mais sustentável e resiliente (ONU, 2015).

Esse documento é integrado por quatro principais partes, sendo elas:

a) a declaração, que contém a visão, os princípios e os

compromissos compartilhados. Destaca-se a soberania de cada Estado, porém através de um desenvolvimento integrado, demonstrando os meios de implementação e incentivando o cumprimento dos objetivos e metas por todas as nações, com o devido acompanhamento e revisão do progresso alcançado;

b) a explicitação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com suas 169 metas, que abrangem diretamente as dimensões ambiental, econômica e social de forma integrada;

c) os meios de implementação e a parceria global, que envolve a execução da Agenda, através de parcerias na mobilização de recursos, participação dos governos, setor privado e sociedade civil, apontando a boa governança como essencial ao desenvolvimento sustentável; e

d) o acompanhamento e a revisão da Agenda, que serão elaborados nos níveis nacional, regional e global, em conformidade com os princípios estabelecidos, sendo o Fórum Político de Alto Nível sobre o desenvolvimento sustentável da ONU a instância responsável pela supervisão a nível global.

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, a Presidência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou o Comitê Interinstitucional com o objetivo de integrar a mencionada Agenda às metas do Poder Judiciário, conforme Portaria nº 133 de 28/09/2018, composto por membros do CNJ, representantes de ministérios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), de órgãos de pesquisa, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), da ONU Brasil, do

Senado Federal, da Câmara de Deputados, do Tribunal de Contas da União (TCU), da Controladoria-Geral da União (CGU) e de associações de registradores (CNJ, 2018).

Dando seguimento aos trabalhos, em 19/08/2019, no I Encontro IberoAmericano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, o CNJ, junto com o Conselho Nacional do Ministério Público e com a Organização das Nações Unidas, celebrou um “Pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público”, considerando, inclusive, a necessidade de alinhamento dos instrumentos de planejamento e gestão e do aprimoramento das metas e indicadores do Poder Judiciário e Ministério Público às metas e indicadores dos ODS, abrangendo a construção de instituições eficazes, responsáveis, transparentes e inclusivas (CNJ, 2019).

Com a institucionalização da Agenda 2030 pelo CNJ, seguida pelo STF e STJ, diversos tribunais federais e estaduais seguiram as diretrizes estabelecidas e vem aderindo à implementação dos ODS, promovendo a integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário, através de ações de prevenção e desjudicialização de litígios voltados aos ODS, conforme Relatório da Comissão Permanente de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030 (CNJ, 2021, p. 47-49).

Ademais, foi estabelecido no Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho Nacional (2021-2026) o objetivo de promover o trabalho decente e a sustentabilidade, com a meta de realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030.

A defesa dos direitos das pessoas com deficiência pode ser encontrada em diversos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, especificamente quando relacionadas à educação, crescimento e emprego, desigualdade e acessibilidade.

O Objetivo 4, sobre educação inclusiva e equitativa de qualidade e promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, concentra-se na eliminação das disparidades de gênero na educação e na garantia de acesso igualitário a todos os níveis de educação e formação profissional para os vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência. Além disso, a proposta prevê a construção e a modernização de instalações educacionais que sejam sensíveis às questões da criança, da deficiência e do gênero, e que também ofereçam ambientes de aprendizagem seguros, não violentos, inclusivos e eficazes para todos.

No Objetivo 8, trata-se da promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, a comunidade internacional visa alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo pessoas com deficiência, e a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

Intimamente ligado está o Objetivo 10, que busca reduzir a desigualdade dentro e entre os países, capacitando e promovendo a inclusão social, econômica e política de todos, incluindo pessoas com deficiência.

Já o Objetivo 11 busca tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros e sustentáveis. Para atingir esse objetivo, os

Estados-Membros são convocados a fornecer acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preços acessíveis para todos, melhorando a segurança viária, principalmente por meio da expansão do transporte público, com atenção especial às necessidades das pessoas em situações vulneráveis, como pessoas com deficiência. Além disso, a proposta prevê o acesso universal a espaços verdes e públicos seguros, inclusivos e acessíveis, especialmente para pessoas com deficiência.

Finalmente, o Objetivo 17 enfatiza que, para fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável, a coleta de dados, o monitoramento e a responsabilização dos ODS são cruciais.



5. JUSTIFICATIVA

A criação de um guia para explicar o conteúdo da Resolução CSJT N.º 386/2024 proporciona maior aproximação entre a norma estabelecida e a sua aplicação efetiva no dia a dia, transformando a política de uma mera formalidade em uma realidade vivida por todos.

Além disso, as Resoluções, por sua natureza, são escritas em linguagem jurídica e técnica. Um guia "traduz" esse conteúdo para uma linguagem simples, direta e acessível a todos os públicos, não apenas aos agentes do Poder Judiciário, para que todos, com ou sem deficiência, compreendam claramente seus papéis, direitos e deveres. Isso também garante maior empoderamento, pois dá segurança e autonomia para que as pessoas com deficiência possam requisitar as adaptações e o suporte a que têm direito.

Por isso, o guia não é um documento acessório, mas uma ferramenta importante para que a Resolução CSJT N.º 386/2024 saia do papel e promova uma mudança cultural profunda. Ele garante que a busca por acessibilidade e inclusão na Justiça do Trabalho seja uma responsabilidade compartilhada e compreendida por todos, construindo um ambiente onde cada profissional, independentemente de suas condições, possa desenvolver seu pleno potencial.

6. A QUEM SE DIRIGE ESSE GUIA?

Este guia destina-se, em primeiro lugar, a todos os magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) da Justiça do Trabalho, independentemente de terem ou não alguma deficiência. Ele serve como uma ferramenta de educação e conscientização coletiva, fundamental para a construção de uma cultura de respeito e inclusão. Ao ter contato com o guia, cada profissional poderá compreender seu papel na promoção da acessibilidade atitudinal, aprendendo a interagir de forma adequada e empática com colegas com deficiência, além de entender a importância das políticas institucionais para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente acolhedor e equitativo para todos.



7. OBJETIVOS DA CARTILHA

Traduzir a linguagem técnica e jurídica da Resolução CSJT N.º 386/2024 para um formato simples, claro e acessível, garantindo que todos, independentemente da formação ou função, compreendam seus direitos, deveres e o papel que desempenham na construção de um ambiente inclusivo.

Detalhar os direitos dos(as) magistrados(as), servidores(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes com deficiência, para dar autonomia e segurança para que essas pessoas conheçam e possam exigir o cumprimento de seus direitos, como adaptações e recursos de tecnologia assistiva.

Educar e sensibilizar toda a comunidade da Justiça do Trabalho sobre a importância da inclusão e da acessibilidade atitudinal, para combater preconceitos e estereótipos, fomentando a empatia e interações mais respeitadas e adequadas no ambiente de trabalho.



8. RESULTADOS ESPERADOS

Ampliação do Conhecimento sobre Direitos e Deveres relacionados à Política de Acessibilidade e Inclusão.

Aumento no número de pedidos de adaptações razoáveis, tecnologias assistivas e outros suportes.

Diminuição de pequenas agressões, preconceitos e barreiras invisíveis, promovendo uma melhora significativa no acolhimento e na interação cotidiana entre as equipes.

Inclusão das necessidades de acessibilidade, de forma rotineira, nos planos de gestão, nas propostas orçamentárias e nos projetos de infraestrutura e tecnologia.

9. CONCEITOS

Usar corretamente os nomes é muito importante para mudar a realidade e reduzir preconceitos que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade.

Pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

Pessoa com mobilidade reduzida: pessoa que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação,

permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso(a), gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso(a);

Incapacidade: é a impossibilidade de realizar uma atividade específica de trabalho por causa de uma condição de saúde, seja ela temporária ou permanente, ou seja, é quando uma pessoa não consegue fazer certas coisas em seu trabalho por causa de uma doença ou problema de saúde. Ela é sempre temporária ou permanente e está ligada à capacidade de a pessoa exercer uma função específica.

Deficiência: impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, pode dificultar a participação plena e efetiva de uma pessoa na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. Por exemplo, uma pessoa que usa cadeira de rodas tem deficiência física. A deficiência, por si só, não impede a pessoa de trabalhar, desde que o ambiente seja adaptado (rampas, elevadores, etc.).

10. QUAL A DIFERENÇA ENTRE INCAPACIDADE E DEFICIÊNCIA?

A deficiência é uma característica da pessoa (física, mental, intelectual ou sensorial) que, ao encontrar barreiras no ambiente, pode dificultar sua participação plena na sociedade e no trabalho. Já a incapacidade é a impossibilidade de realizar uma atividade específica de trabalho devido a uma condição de saúde, podendo ser temporária ou permanente, e não se confunde com a deficiência, pois uma pessoa com deficiência pode estar totalmente capacitada se as barreiras forem removidas.

11. POR QUE É IMPORTANTE IDENTIFICAR SE É UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

Reconhecer-se e identificar-se como uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho é um passo fundamental para garantir que seus direitos sejam respeitados e que você tenha as condições adequadas para seu pleno desenvolvimento profissional. É o primeiro e mais importante ato para que a instituição possa cumprir seu papel de promover a inclusão.

Sem essa identificação, a Política de Acessibilidade, com todos os seus benefícios, não consegue alcançar quem mais precisa dela. É a chave que permite ao Tribunal oferecer o suporte necessário, como adaptações no seu posto de trabalho, tecnologias assistivas, flexibilização de jornada ou outras medidas que garantam seu bem-estar e condições de igualdade para realizar suas atividades.

Além do benefício individual, a sua identificação é essencial para o Tribunal como um todo. Quando se identifica, deixa-se de ser um número invisível e passa a compor o mapa da diversidade da Justiça do Trabalho. São esses dados que permitem à administração compreender a realidade, planejar ações mais eficazes, direcionar recursos para as áreas certas e avaliar se as políticas de inclusão estão de fato funcionando.

A pesquisa do CNJ, citada nesta cartilha, só foi possível porque pessoas se dispuseram a fornecer suas informações. Sem dados precisos, a instituição não consegue medir seus desafios (como a baixa representatividade) nem criar soluções para eles.

Do ponto de vista da garantia de direitos, a identificação como pessoa com deficiência é o ato fundamental que transforma a prerrogativa legal em uma realidade prática e individual. É o ponto de partida indispensável para que a pessoa possa reivindicar e ter acesso a suportes essenciais previstos na política de inclusão, como adaptações no ambiente físico, tecnologias assistivas, mobiliário ergonômico ou a flexibilização da jornada.

Enquanto a condição não é formalmente conhecida pelo Tribunal, os direitos permanecem em um estado de potencial, sem aplicabilidade direta. Portanto, a autodeclaração ativa a responsabilidade do Tribunal e move a pessoa da invisibilidade para uma posição de titular de direitos, exigindo as ferramentas necessárias para exercer suas funções em condições de plena igualdade e garantindo o exercício efetivo de sua cidadania no ambiente de trabalho.

12. CORDÃO DE FITA COM DESENHOS DE GIRASSÓIS: SÍMBOLO NACIONAL DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS OCULTAS.

Muitas deficiências não são visíveis. Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), doenças crônicas como fibromialgia ou Crohn, surdez, epilepsia, ou certas condições de saúde mental, por exemplo, podem ter necessidades especiais que não são percebidas de imediato.

O cordão de girassóis serve para sinalizar, de forma discreta e universal, que a pessoa que o usa pode precisar de:

- Mais tempo para entender uma informação ou realizar uma tarefa.
- Apoio extra em situações de estresse, sobrecarga sensorial ou dificuldade de comunicação.
- Atendimento prioritário em locais públicos, transportes ou estabelecimentos comerciais.
- Compreensão e paciência por parte de outras pessoas.

Ele serve principalmente como um facilitador de comunicação e um lembrete para a sociedade sobre a existência e as necessidades das deficiências ocultas, promovendo mais empatia e inclusão. Ao ver alguém usando o cordão de girassóis, a ideia é que as pessoas ao redor (atendentes, funcionários, público em geral) compreendam que aquela pessoa pode ter uma deficiência não aparente e, portanto, possa precisar de uma atenção ou apoio diferenciado.

É importante ressaltar que o uso do cordão é opcional e sua ausência não prejudica o exercício de direitos e garantias previstos em lei. Porém, seu uso não dispensa a apresentação de documento comprobatório da deficiência, caso seja solicitado pelo atendente ou pela autoridade competente.



13. COMO SE SABE SE É UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

A Política de acessibilidade garante a realização da avaliação biopsicossocial da deficiência, por equipe multiprofissional e interdisciplinar, a ser implementada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, com composição, preferencialmente, de médico(a), psicólogo(a) e assistente social.

Não havendo possibilidade de realização dessa avaliação, por indisponibilidade de profissionais, deverá ser constituída equipe de outro órgão da Justiça do Trabalho ou estabelecido acordo de cooperação com outras instituições que tenham reconhecida atuação na avaliação biopsicossocial.

Além disso, são assegurados meios alternativos para a realização da perícia médica e da avaliação biopsicossocial da deficiência, ficando autorizada a visita domiciliar e/ou a utilização de videoconferência (telemedicina).

14. A ACESSIBILIDADE E SUAS DIMENSÕES

Acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança, independência e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana

como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

15. DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE:

A acessibilidade vai muito além de rampas e elevadores. Para que todos possam usar e participar da Justiça do Trabalho com segurança e independência, a acessibilidade tem várias "dimensões":

Acessibilidade na Gestão: É como o tribunal planeja, organiza e acompanha todas as ideias, projetos e ações para que as pessoas com deficiência sejam incluídas. É pensar na acessibilidade desde o início.

Acessibilidade em Prédios e Ruas: Significa que os prédios, instalações e o entorno do tribunal (calçadas, ruas próximas) devem ser adaptados. Isso inclui rampas, banheiros acessíveis e tudo o que é feito usando o "Desenho Universal" – ou seja, construir algo já pensando que será usado por todas as pessoas.

Acessibilidade na Comunicação: É ter diferentes formas de se comunicar para que todos entendam e sejam entendidos. Isso significa oferecer Libras (Língua Brasileira de Sinais), audiodescrição (narração para pessoas cegas), legendas e, claro, usar sempre a linguagem simples.

Acessibilidade nos Serviços: É garantir que o atendimento ao público seja acessível, com pessoas e tecnologias que ajudem. E, claro, sempre dar atendimento prioritário às pessoas com deficiência, como a lei já prevê.

Acessibilidade na Tecnologia: É ter sites, sistemas de computador e programas que possam ser usados por todas as pessoas com independência. Isso vale para os portais da internet, sistemas de processos e tudo que é digital no tribunal, seguindo as regras internacionais de acessibilidade na internet.

Acessibilidade nas Atitudes: São as práticas, jeitos de agir e comportamentos que fazem com que as pessoas com deficiência se sintam totalmente incluídas na Justiça do Trabalho. É ter empatia, respeito e combater o preconceito no dia a dia.

16. O QUE O TRIBUNAL DEVE FAZER PARA SER ACESSÍVEL E INCLUSIVO?

Para garantir que a Justiça do Trabalho seja um lugar que realmente acolhe e dá oportunidades para pessoas com deficiência, a administração do tribunal tem muitos deveres importantes. Em resumo, o tribunal deve:

Quais são os deveres da Administração?

1. Colocar a Inclusão no Coração das Decisões

A administração deve pensar na acessibilidade e inclusão em tudo o que faz, desde as grandes decisões até as pequenas mudanças. Isso significa que, ao criar uma nova regra ou um plano para o futuro, uma das primeiras perguntas deve ser: "Isso é bom e acessível para pessoas com deficiência?"

2. Educar e Conscientizar Todo Mundo

É muito importante que todos no Tribunal aprendam sobre acessibilidade e como combater o preconceito. O tribunal deve criar campanhas e treinamentos regulares para ensinar, por exemplo, como se comunicar melhor com alguém que tem deficiência visual ou auditiva, e mostrar que a inclusão é boa para todos.

Além disso, as escolas de formação devem garantir vagas e recursos acessíveis para que magistrados e servidores com deficiência possam se capacitar plenamente, com participação plena nos eventos para a irrestrita aquisição de conhecimentos

3. Planejar a Inclusão com Metas Claras

A inclusão não pode ser algo solto. O tribunal deve colocar a acessibilidade e a inclusão no seu planejamento principal, definindo metas específicas (como "aumentar em X% o número de servidores com deficiência em cargos de liderança") e acompanhando os resultados, onde o Plano de Logística Sustentável pode ser um importante ambiente para isso. Também é importante coletar dados e fazer pesquisas para entender melhor as necessidades e avanços, até mesmo em parceria com outras instituições.

4. Capacitar as Equipes Chave

As pessoas que trabalham com acessibilidade, gestão de pessoas, engenharia, comunicação, TI, saúde e outras áreas precisam de treinamento constante e obrigatório. Isso garante que elas tenham o conhecimento e as habilidades necessárias para fazer as adaptações certas,

oferecer o suporte adequado e entender as necessidades de cada tipo de deficiência, considerando também aspectos como gênero, raça ou idade.

5. Contar com a Participação das Pessoas com Deficiência

É essencial que as pessoas com deficiência estejam envolvidas em todas as etapas dos projetos de acessibilidade e inclusão, desde a ideia inicial até a execução e o acompanhamento. Elas devem ter voz nas comissões e o tribunal precisa criar canais para ouvi-las diretamente, inclusive os cidadãos que usam os serviços da Justiça. Além disso, é importante realizar monitoramento da representatividade das pessoas com deficiência nos colegiados temáticos.

6. Garantir Oportunidades Justas de Carreira

O tribunal deve criar regras e monitorar para que pessoas com deficiência tenham as mesmas chances de acesso a cargos, promoções e funções de chefia. É importante verificar se há pessoas com deficiência em posições de liderança e trabalhar para que essa representatividade aumente.

7. Assegurar Atendimento e Tramitação Prioritários

Sempre que uma pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida precisar de atendimento ou estiver envolvida em um processo administrativo, ela deve ter prioridade. Isso agiliza o acesso aos serviços e garante que seus direitos sejam respeitados sem demora.

8. Oferecer Comunicação Acessível

A comunicação do tribunal precisa ser compreendida por todos. Isso inclui, sempre que possível, ter intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais) em eventos e atendimentos, audiodescrição (narração para pessoas cegas de elementos visuais) em vídeos, e legendas em todo material audiovisual. Todos os documentos e informações devem estar disponíveis em formatos acessíveis.

9. Atenção Especial na Contratação

Ao contratar aprendizes, estagiários ou funcionários por meio de empresas terceirizadas, o tribunal deve ter um cuidado extra com pessoas com deficiência intelectual, garantindo que as vagas e o apoio sejam adequados às suas necessidades. É preciso também cumprir a cota mínima para estagiários com deficiência (percentual estabelecido na Lei n.º 11.788/2008).

10. Valorizar a Expertise de Pessoas com Deficiência

As Escolas Judiciais devem convidar pessoas com deficiência para serem palestrantes, professoras ou instrutoras, não apenas sobre acessibilidade, mas sobre qualquer tema. Isso valoriza o conhecimento delas e serve de inspiração.

11. Projetar com Inclusão Desde o Início

Sempre que possível, o tribunal deve seguir o conceito de "Desenho Universal", ou seja, criar espaços e sistemas que já nascem acessíveis para todos, sem precisar de adaptações depois. Onde não for possível, as adaptações

necessárias devem ser feitas.

12. Tornar os Prédios Totalmente Acessíveis

Todos os prédios do Tribunal Regional do Trabalho devem ser acessíveis fisicamente, com rampas, elevadores, portas largas, banheiros adaptados, e sinalização clara. Ao alugar, comprar ou construir novos imóveis, a acessibilidade deve ser a primeira preocupação.

13. Lutar por Acessibilidade no Entorno

O tribunal também deve conversar com as autoridades das cidades onde seus prédios estão localizados para que as ruas, calçadas e transportes ao redor também sejam acessíveis, facilitando o acesso de todos ao tribunal.

14. Disponibilizar Tecnologia Assistiva

O tribunal deve comprar e oferecer recursos de tecnologia assistiva (como softwares leitores de tela, teclados adaptados, lupas eletrônicas) para magistrados e servidores, mesmo para quem trabalha de casa (teletrabalho). Além disso, deve disponibilizar esses recursos nas instalações para advogados, membros do Ministério Público, aprendizes e estagiários, objetivando promover a funcionalidade relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

15. Oferecer o Direito ao Trabalho Apoiado

Quando um juiz ou servidor com deficiência precisar, o tribunal deve garantir o Trabalho Apoiado. Isso significa oferecer um suporte contínuo e personalizado para que a

peessoa consiga encontrar, manter e se desenvolver no emprego, com ajuda para ela e para o ambiente de trabalho se adaptarem mutuamente.

É importante destacar também que deve ser garantido o pagamento de diárias para servidor ou colaborador eventual que acompanhar magistrado(a) ou servidor(a) com deficiência em deslocamento a serviço. O servidor com deficiência poderá indicar o seu acompanhante, fornecendo as informações necessárias para o andamento do processo administrativo no caso de pessoa indicada sem vínculo com a administração pública

16. Garantir Acessibilidade Digital de Sistemas e Documentos

Os sites, sistemas e portais do tribunal devem ser acessíveis digitalmente, desenvolvidos e atualizados de forma que uma pessoa com deficiência visual possa usar um leitor de tela, por exemplo. Os documentos digitais também devem ser acessíveis, com descrição de imagens e gráficos.

17. Incluir Direitos das Pessoas com Deficiência em Concursos

Os editais dos concursos públicos para juizes e servidores da Justiça do Trabalho devem incluir uma disciplina sobre os direitos das pessoas com deficiência, mostrando a importância do tema para quem quer fazer parte do quadro.

18. Assegurar Igualdade em Concursos Públicos

Por fim, o tribunal deve garantir que pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades em

todas as etapas dos concursos públicos, oferecendo a tecnologia assistiva ou as adaptações necessárias para que o candidato com deficiência possa realizar as provas e demais etapas sem desvantagens.

19. Garantia de representatividade no âmbito da Justiça do Trabalho, reconhecendo e removendo as barreiras enfrentadas por esses profissionais para o acesso ao trabalho digno

Nos concursos da Justiça do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) devem garantir a representatividade de pessoas com deficiência para promover o acesso a um trabalho digno, reservando 10% das vagas em concursos para magistrados e servidores, e adotando medidas para facilitar o acesso de pessoas surdas que se comunicam exclusivamente em Libras. Além disso, em contratos de serviços contínuos com dedicação de mão de obra, é obrigatória a reserva de no mínimo 5% das vagas para pessoas com deficiência.

17. CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS) QUE APRESENTEM ALGUMA DEFICIÊNCIA OU DOENÇA GRAVE, QUE DEMANDEM NECESSIDADES ESPECIAIS OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS DE PESSOAS NESSA MESMA CONDIÇÃO

A condição especial de trabalho dos(as) magistrados(as) e dos(as) servidores(as) poderá ser requerida, mediante justificativa, em uma ou mais das seguintes modalidades:

designação provisória para atividade fora da Comarca ou

Subseção de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas

apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores

exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade

Importante: ao pedir condições especiais de trabalho, o tribunal vai analisar como sua família é organizada e a necessidade de dividir as responsabilidades. O objetivo é que todos os pais ou responsáveis participem ativamente para criar um ambiente saudável, que ajude no crescimento e bem-estar dos filhos ou dependentes, e de toda a família.

Mesmo que haja tratamento parecido em outro lugar mais perto, seu pedido não será negado automaticamente. Será necessário explicar por que a permanência no local específico é essencial. O tribunal poderá escolher outra cidade ou localidade que seja melhor para o serviço, mas nunca se isso colocar em risco a saúde.

Para pedir essas condições especiais de trabalho, você precisará apresentar um laudo médico. Esse laudo será avaliado por especialistas do tribunal (uma equipe de peritos ou vários profissionais de saúde). Você tem o direito de indicar um profissional de sua confiança para acompanhar essa avaliação.

Se você não conseguir um laudo antes de fazer o pedido, pode solicitar que o próprio tribunal faça essa avaliação com sua equipe de especialistas. Se necessário, o tribunal poderá até pedir ajuda a um profissional de outra instituição pública.

O laudo médico deve confirmar a gravidade da doença ou da deficiência que justifica seu pedido e, obrigatoriamente, informar:

se o local onde o paciente mora ou vai morar pode piorar a saúde dele ou atrapalhar sua recuperação ou desenvolvimento.

se na cidade onde você trabalha (sua lotação) existe tratamento ou estrutura adequados para a doença ou deficiência.

se a manutenção ou mudança de cidade que você está pedindo é temporária. Se for, o laudo deve indicar quando será feita uma nova avaliação médica.

Importante: se o laudo for sobre uma deficiência permanente do próprio magistrado ou servidor, ele terá validade por tempo indeterminado.

18. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA - JORNADA ESPECIAL

Trata-se de flexibilização do horário de trabalho, concedida ao servidor com deficiência ou que possua cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem necessidade de compensação das horas de trabalho.

O horário especial para acompanhar dependente com deficiência é um direito que não é conferido em função do servidor, e sim de seu filho, cônjuge ou dependente com deficiência. Dessa maneira, comprovada a necessidade por junta médica oficial, o servidor terá uma jornada reduzida de trabalho, sem exigência de compensação de horários ou redução da remuneração.

O tribunal não dá horário especial (redução de jornada de trabalho) só porque a pessoa tem deficiência. Para ter esse direito, o servidor com deficiência precisa comprovar, por meio de uma junta médica oficial, que necessita da redução para conseguir continuar trabalhando em suas funções. Ou seja, a redução de horário é dada quando é essencial para que o servidor consiga exercer seu cargo.

Se a pessoa com deficiência for seu cônjuge, descendente ou dependente, uma equipe de saúde do tribunal (junta médica oficial, com apoio de outros profissionais) vai analisar se sua presença junto ao familiar é realmente indispensável. Eles vão considerar a condição da pessoa com deficiência, o nível de acompanhamento que ela exige e o papel que você desempenha no cuidado dessa pessoa dentro da sua família.

Importante: Um servidor federal com deficiência pode, sim, ser chefe (ocupar função de confiança ou cargo comissionado) e, ainda assim, manter o direito ao horário especial, caso a administração do tribunal veja que é possível e que isso não vai atrapalhar a continuidade do serviço.

19. CONCLUSÃO

Uma Justiça para Todos: Conhecer para Agir!

A jornada pela inclusão e acessibilidade é um compromisso contínuo da Justiça do Trabalho, visando construir um ambiente verdadeiramente acolhedor para todas as pessoas. Esta cartilha foi elaborada para traduzir a legislação e apresentar, de forma objetiva e direta, os direitos aplicáveis.

Seja qual for a função ou vínculo com o Tribunal — magistrados, servidores, trabalhadores terceirizados, estagiários ou aprendizes — o acesso à informação é fundamental. A compreensão dos direitos e dos deveres institucionais fortalece a comunidade e impulsiona a construção de um ambiente de trabalho justo, acessível e livre de preconceitos.

É imprescindível que estas informações alcancem a todos. Quanto maior o conhecimento sobre os direitos e os compromissos do Tribunal, mais robusta se tornará a atuação coletiva em prol da inclusão. O conhecimento dos direitos permite a sua exigência e contribui para a disseminação de uma cultura de respeito. Assim, a participação de cada indivíduo é essencial para que a Justiça do Trabalho seja um exemplo de inclusão e respeito.

NORMAS QUE ABRANGEM DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009);
- Constituição da República;
- Decreto n.º 3.298/99 – Dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência;
- Decreto n.º 5.296/04 – Regulamenta a Lei n.º 10.048/00;
- Lei n.º 7.853/89 – Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência;
- Lei n.º 8.213/91 – Estabelece no seu art. 93 a política de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Lei n.º 8.899/94 – Dispõe sobre a concessão de passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo;
- Lei n.º 10.048/00 – Dispõe sobre o atendimento prioritário às pessoas com deficiência;
- Lei n.º 10.098/00 – Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade;
- Lei n.º 10.436/02 – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS);
- Lei n.º 10.845/04 – Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas com deficiência;
- Lei n.º 11.126/05 – Dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia;
- Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista
- Lei n.º 13.146 Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- Decreto n. 11.793/2023
- Recomendação n.º 27/09 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Orienta os órgãos do Judiciário a adotarem medidas para a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais, de modo a promover o amplo acesso de pessoas com deficiência às suas dependências e serviços;
- Resolução n.º 230/16 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LIB);
- Resolução n.º 343/20 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Estabelece condições especiais de trabalho para servidores com deficiência ou com filhos ou dependentes nessas condições.
- Resolução n.º 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça - adesão do Poder Judiciário brasileiro ao “Pacto pela Implementação da Agenda 2030”, que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a responsabilidade de respeitar, proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais para todos, sem distinção de qualquer tipo por raça, etnia, sexo, religião, opinião política, origem, deficiência ou qualquer outra condição;