

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

de **AaZ**

 **TRT-13ª REGIÃO**
Paraíba

TRT 13 - PARAÍBA
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E SUSTENTABILIDADE





EXPEDIENTE

Presidente

Desembargador Thiago de Oliveira Andrade

Juiz Auxiliar da Presidência

Lindinaldo Silva Marinho

Diretora-Geral da Secretaria

Simone Farias Perrusi

Assessora-Chefe do GDTA

Francineide Dias Braga

Assessoria Jurídica da Presidência

Karla Fonseca Maranhão

Coordenador de Coordenadoria de Arquitetura, Engenharia, Manutenção e Conservação e Limpeza

Emerson Santos Maul de Andrade

Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEPE)

Karina Pereira Diniz

Csaúde

Manuella Araujo Cavalcanti Teixeira Vieira

Rodolfo Luiz Marques Reis

Núcleo de Publicação (Nupi)

Rômulo Carvalho

Assessoria de Comunicação Social

Débora Cristina Barbosa da Silva

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC)

Bruno Rafael de Araujo Sales

Ericson Benjamin Melo de Arruda

Assessoria de Projetos Sociais e Promoção de Direitos Humanos – ASPROS

Jamilly Rodrigues da Cunha

Samuelson Wagner de Araújo e Silva

Andreza Ribeiro Gomes

Izabelle Aline Donato Braz

Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho

André Machado Cavalcanti

Rosivania Pereira Gomes

Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão

Thiago de Oliveira Andrade

Alisson Almeida de Lucena

Ilina Maria Jurema Maracajá Coutinho de Sá

Karina Lima de Queiroz

Fladson Ricardo Mendes dos Santos

Ricardo Luiz Gomes Silva

Ricardo Gomes Pereira de Mello

Jackson Bertamoni de Lima

Luiza Lúcia de Farias Aires Leal

Stênio Queiroga de Alencar

Karine Desieux Tomas de Macedo Grangeiro

Emerson Diego da Costa de Araújo

Diagramação

Ana Luísa Dias Braga

Sumário



01 Identidade Organizacional

02 Introdução

03 Ações de A a Z

- A. Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência no TRT-13
- B. Programa de Aprendizagem
- C. Dia D de Pessoas com Deficiência
- D. Contratação de especialista para produção de laudo técnico e projeto arquitetônico para todos os prédios do regional
- E. Intérprete de Libras
- F. Ações realizadas pelo Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade
- G. Adequação dos documentos publicados no site para formato acessível
- H. ALIA
- I. Criação do DEJT acessível
- J. Acessibilidade nas sessões do Tribunal
- K. Projeto Sinta e Abrece
- L. Curso de PJe para pessoas cegas
- M. Aquisição de 11 cadeiras de rodas distribuídas na capital e interior
- N. Criação de vagas no estacionamento para

- peças com TEA
- O. Doação de veículo e 10 computadores para o Instituto dos Cegos de Campina Grande
- P. Construção de banheiros e espaços acessíveis.
- Q. Instalação de piso e mapa tátil no fórum de João Pessoa nas áreas reservadas aos servidores
- R. Placas em braille
- S. Substituição das maçanetas “redondas” por maçanetas em formato de “L”
- T. Produção de Campanhas Anti Capacitistas
- U. Ampliação das vagas reservadas a pessoas com deficiência no contrato de estágio.
- V. Adesão à campanhas de sensibilização
- W. Contratação de especialistas para formação de servidores e magistrados
- X. Contratação de Profissional com Deficiência Visual para Ministrar Oficina de Acessibilidade Web
- Y. Nomeação de servidor para cargo de Gestão
- Z. Criação de espaço próprio na página do Tribunal para divulgação das ações de inclusão PCD

01. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região construiu, para o Ciclo 2021 - 2026, um plano estratégico cujo enfoque alcança temas relacionados à sustentabilidade, diversidade e inclusão. A missão, a visão, os valores, que compõem o Planejamento Estratégico Institucional, estão abaixo relacionados:

MISSÃO

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

● **VISÃO**

Consolidar-se como uma justiça de qualidade, ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social, promoção do trabalho digno e desenvolvimento sustentável.

● **VALORES**

Ética, Acessibilidade, Agilidade, Eficiência, Transparência, Inovação, Valorização das pessoas, Sustentabilidade, Efetividade, Comprometimento, Segurança Jurídica e Respeito à Diversidade e à Igualdade de Gênero.

● **OBJETIVO ESTRATÉGICO N.º 2**

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade



02. Introdução

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil. A Paraíba tem 10,7% da população com dois anos ou mais de idade com alguma deficiência. Número bastante significativo e que reflete a importância de ações voltadas para a inclusão. No Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13), que conta com aproximadamente 1.000 funcionários, incluindo magistrados e servidores, há 40 colaboradores com deficiência, além de 5 aprendizes com deficiências motoras, intelectuais, sensoriais e psicossociais.

No contexto da gestão 2023-2024, o TRT-13 adotou o lema “Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade”, destacando a importância de integrar esses três princípios em suas práticas e políticas. A sustentabilidade refere-se a um compromisso com a responsabilidade e o equilíbrio em várias dimensões. Diversidade significa acolher as diferenças em nossa instituição, enquanto inclusão se traduz em criar um ambiente onde cada indivíduo possa ser, estar, construir e transformar. Com essa visão, temos o prazer de apresentar o relatório de inclusão das pessoas com deficiência do TRT-13, que reúne projetos e ações voltados tanto para os públicos internos quanto externos, com o objetivo de garantir a plena cidadania das pessoas com deficiência e respeitar seu direito ao bem viver.

As ações estão alinhadas com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015) e com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Brasil através do Decreto nº 6.949/2009. Além disso, nossas iniciativas refletem o compromisso com a Agenda 2030 da ONU para o

Desenvolvimento Sustentável, especialmente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados à igualdade e à redução das desigualdades. Estamos também em conformidade com a Resolução nº 401 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que estabelece diretrizes para a promoção da inclusão e acessibilidade no âmbito judicial. Adicionalmente, a Resolução CSJT n.º 386, de 30 de agosto de 2024, reforça essa diretriz ao promover o estabelecimento de práticas, iniciativas e condutas efetivas que visem promover, proteger e assegurar os direitos das pessoas com deficiência e enfrentar o capacitismo, no âmbito da Justiça do Trabalho.

Para concretizar as iniciativas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência, o TRT-13 alocou R\$1.948.860,72 em seu Plano Anual de Aquisições e Contratações. Esse investimento possibilitou melhorias significativas na estrutura física do Tribunal, na superação de barreiras atitudinais e na implementação de tecnologias que aprimoram a acessibilidade e a eficiência. Entre os avanços notáveis, destaca-se a nomeação de um servidor com deficiência para um cargo de gestão, um passo crucial para assegurar uma distribuição verdadeiramente equitativa de oportunidades.

Além disso, promovemos ações destinadas a garantir a empregabilidade das pessoas com deficiência no Estado da Paraíba, incluindo campanhas de conscientização sobre os benefícios da diversidade nos ambientes de trabalho. Esses esforços têm o objetivo de criar um ambiente mais inclusivo e acessível para todos.

Destaca-se que a importância desse tema é tamanha que o Presidente do TRT-13, desembargador Thiago Andrade, assumiu a presidência da Comissão de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal, reforçando o compromisso da instituição com a promoção da inclusão e a acessibilidade em suas diversas dimensões.

As iniciativas para promover a inclusão de pessoas com deficiência foram delineadas em um plano de ação antes do início da gestão. Ao longo dos meses, o tema foi tratado com a seriedade que merece. A seguir, apresentamos o programa inicial de Inclusão e Acessibilidade do TRT da 13ª Região. Com o tempo, novas ações foram incorporadas e estão detalhadas neste documento.



Quais são as Iniciativas?

- 1** Contratação de pessoas com deficiência para as funções aprendizes (Recomendação CNJ n.º 61 de 14/02/2020) e estagiários. Faz-se necessária a busca ativa de candidatos com ampla divulgação de vagas, estabelecimento de parcerias com universidades e organizações não governamentais, etc.
- 2** Contratação de empresa prestadora de serviços de intérprete de LIBRAS para eventos do Tribunal, produção de vídeos institucionais e dos cursos da EUD, etc. (art. 13 da Resolução CSJT 218/2018).
- 3** Inclusão nas comunicações e na informação – aprimoramento das tecnologias de comunicação através de matérias jornalísticas no site e na intranet em formato acessível, cursos e vídeos com legendagem, caracteres ampliados, janela de LIBRAS, braile, audiodescrição e demais meios acessíveis.
- 4** Inclusão Atitudinal - Realizar cursos e treinamentos, elaboração de cartilhas e ações de sensibilização para fomentar mudanças atitudinais que favoreçam a ampliação da acessibilidade e inclusão.
- 5** Inclusão Arquitetônica - Realizar as obras necessárias para melhorar a acessibilidade arquitetônica das instalações de acordo com as normas técnicas.

6 Inclusão Tecnológica – Utilizar programas para avaliar o nível de acessibilidade do site do Tribunal e seus links, bem como adquirir tecnologia assistiva necessária para acesso amplo aos portais da internet e intranet, aos canais de comunicação na Ouvidoria e aos ambientes virtuais de aprendizagem, a fim de viabilizar o pleno desenvolvimento do trabalho por pessoas com deficiência, sobretudo aquelas com deficiência visual.

7 Inclusão Instrumental – adquirir os instrumentos de trabalho necessários para garantir a acessibilidade, a exemplos de softwares, equipamentos, teclados de computador, etc.

8 Capacitação e sensibilização de servidores e terceirizados para prestação de atendimento a pessoas surdas ou com deficiência auditiva em LIBRAS, inclusive nas Varas do Trabalho, conforme Resolução CSJT 218/2018, art. 1,II e art. 73 da Lei 13.146/2015.

9 Ampla divulgação da disponibilidade do serviço de atendimento em LIBRAS, mediante exposição de placas ou cartazes com tal informação, nos termos do art. 3º da Resolução n.º 218/2018.

10 Capacitação de magistrados, gestores e demais servidores, especialmente os das unidades de gestão de pessoas, saúde, Tecnologia da Informação, cerimonial, ouvidoria, engenharia e arquitetura, bem como os integrantes da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, para garantir o acompanhamento funcional de servidores com deficiência, a fim de promover as avaliações e as adaptações necessárias ao exercício de suas atribuições (arts. 15,16,17,18,19 - Resolução CNJ 401/2021).

11 Ações de conscientização, a exemplo da publicação de matérias jornalísticas no site e nas mídias digitais do Tribunal em datas relevantes, como 21 de setembro – Dia de Luta da Pessoa com Deficiência, 3 de dezembro – Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, entre outras.

12 Exigência de postos de trabalho a serem ocupados por pessoas habilitadas em comunicação em LIBRAS, nos contratos que envolvam atendimento ao público, especialmente aqueles que prevejam a contratação de segurança, brigadista, etc., nos termos do art. 8º da Resolução CNJ n.º 401/2021.

13 Exigência, nos contratos, de comprovação periódica do cumprimento das cotas pelas empresas terceirizadas, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91 e do art. 10 da Resolução CNJ n.º 401/2021.

14 Estabelecimento de parcerias e cooperações técnicas com universidades, instituições públicas e privadas para desenvolvimentos de projetos conjuntos de inclusão e acessibilidade.





03.

AÇÕES **de A a Z**



INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRT-13



A realização de atividades conjuntas de pesquisa científica-tecnológica e inovação, associada ao desenvolvimento de tecnologia, produto, serviço e processo, com o intuito de promover a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores com deficiência foi a meta central do projeto, que nasce da atual gestão do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba TRT-13.





Este objetivo se viabiliza por meio de uma parceria:



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO

(LabTATO)



UDESC
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DE
SANTA CATARINA



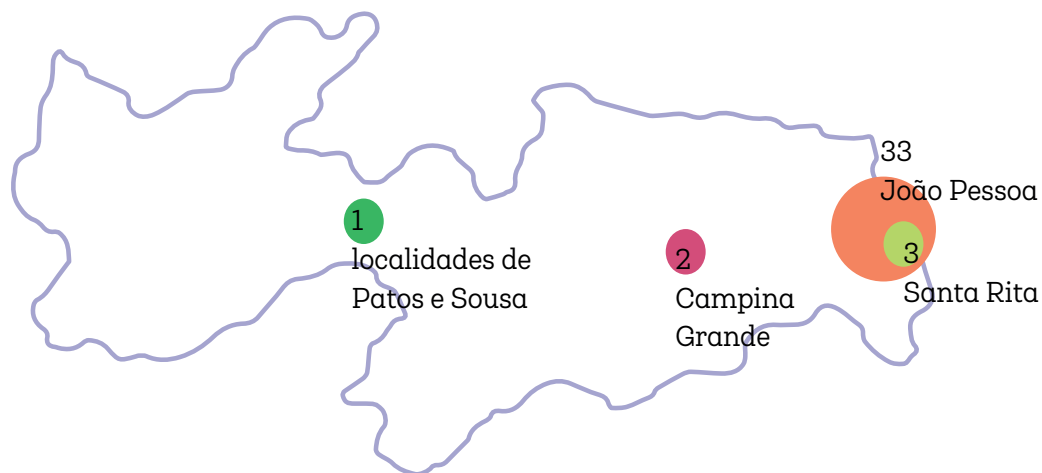
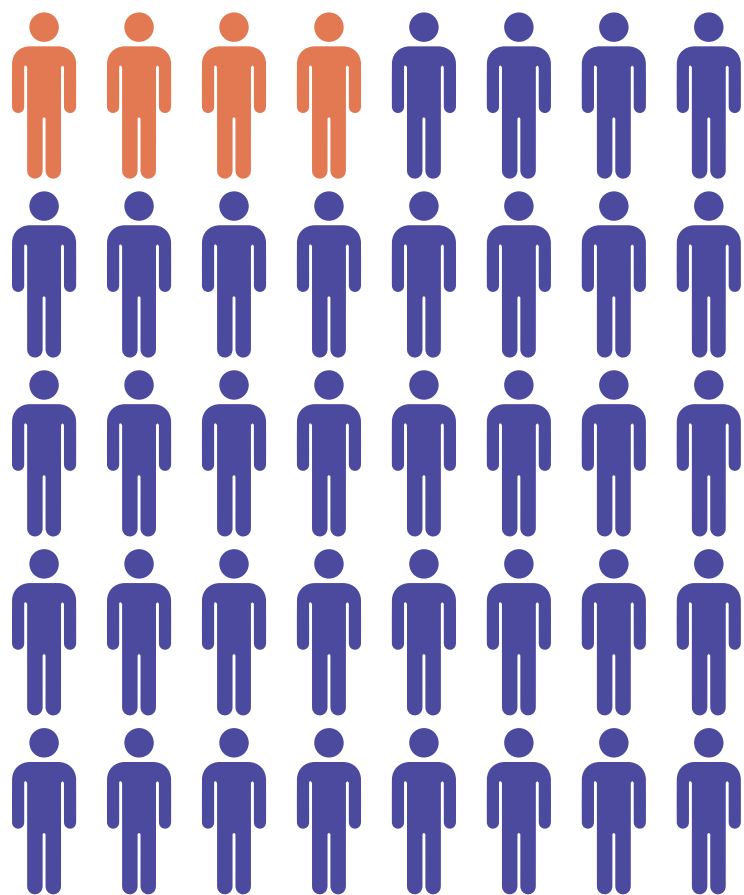
UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO
(NGD e LDU)



No ano de 2023, foi desenvolvido o projeto “INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRT-13: uma abordagem centrada no ser humano para o diagnóstico da capacidade laboral e funcional do trabalhador”, com o objetivo de diagnosticar a 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, visando a inclusão, saúde e qualidade de vida no trabalho. Por meio de uma metodologia centrada no ser humano (GODP), pôde-se identificar os servidores e colaboradores com deficiência e propor ações.

Como resultados, foi possível atualizar o cadastro

36 servidores e 4 aprendizes



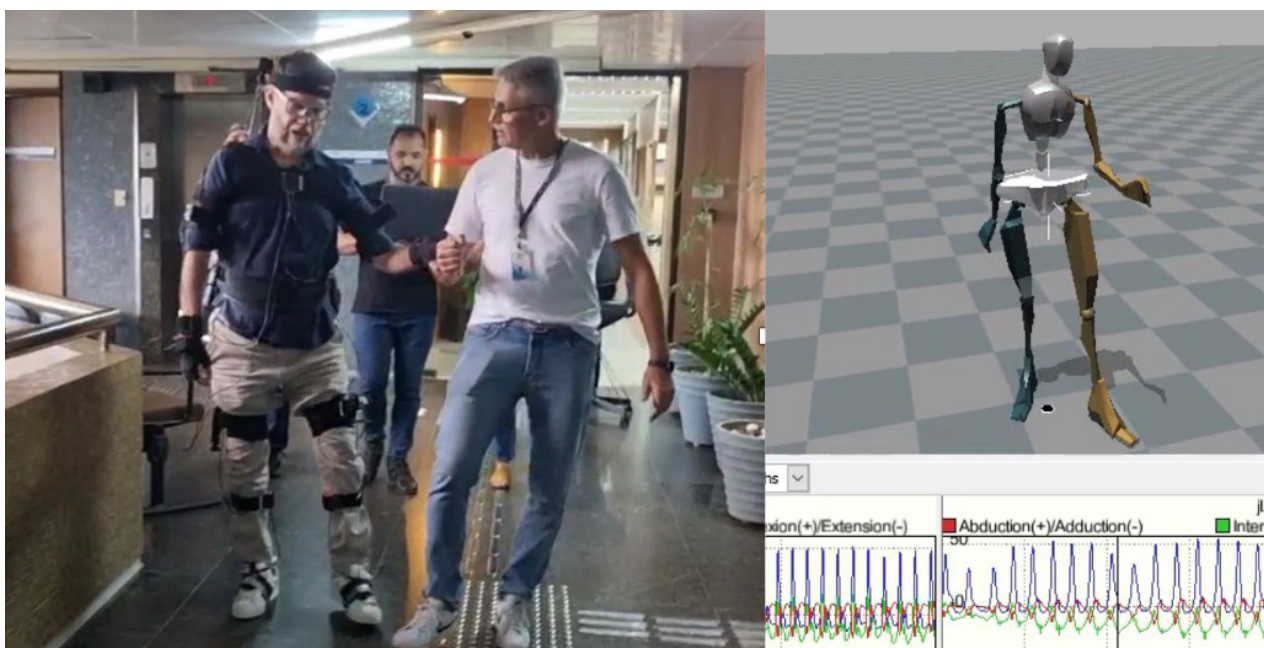
Tipos de Deficiência



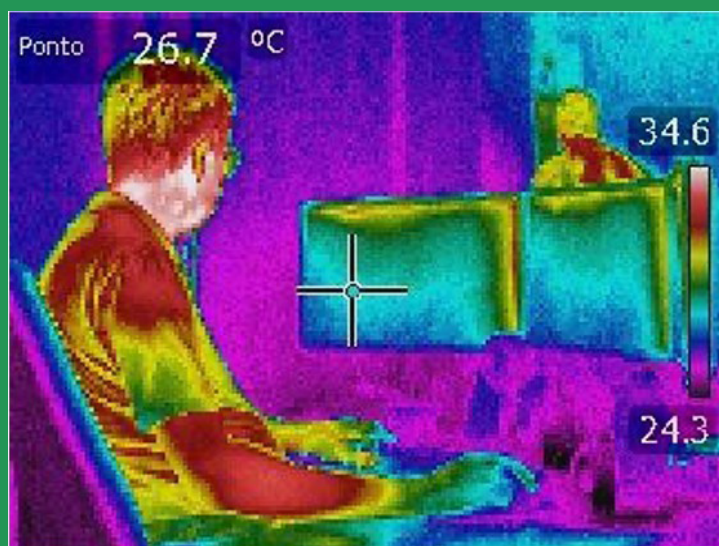
Com base nestas informações, a equipe interprofissional de consultores fez um planejamento em conjunto com os gestores do TRT-13, para proceder aos levantamentos e coletas com todos os envolvidos, utilizando ferramentas específicas como o ErgoCapability Protocol®, que objetiva a avaliação e inserção de Pessoas com Deficiência (PcD) em postos de trabalho. Foi possível compreender o contexto do público-alvo, condições atuais de trabalho, para posterior recomendação quanto a adequação dos ambientes e postos de trabalho, bem como indicação de Tecnologias Assistivas (quando exigidas), complementadas com o uso de tecnologias como a captura de movimentos por sensores inerciais, para aferir com precisão questões relacionadas à biomecânica.

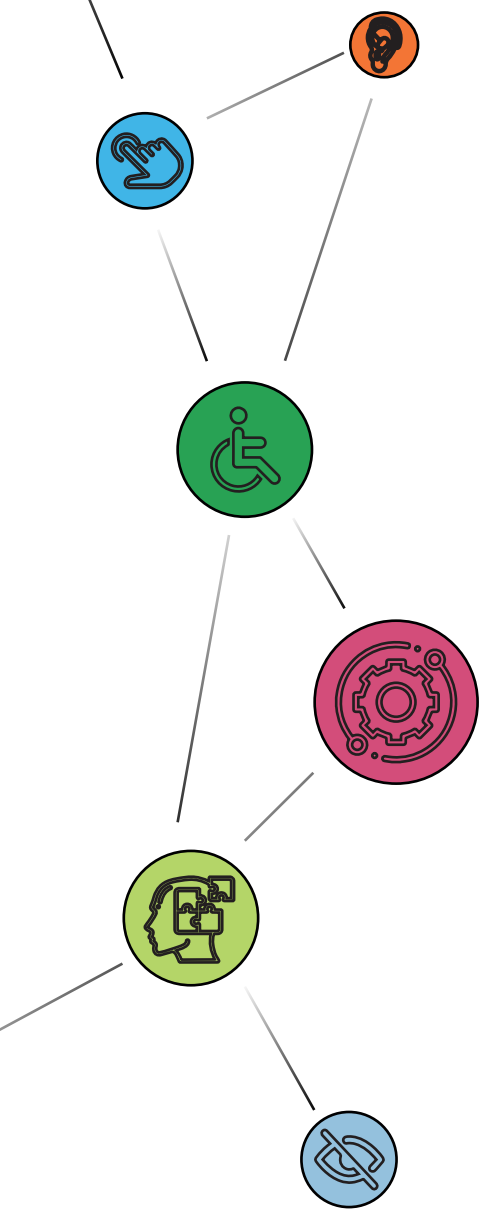
A modo de exemplo

- foram realizados levantamentos em diversos postos de trabalho, no deslocamento interno e externo;
- rastreamento ocular, em razão das exigências visuais pela grande carga de trabalho com interfaces digitais, em especial pelo uso de computadores, com uma predominância de uso de várias telas;
- termografia infravermelha digital, para aferir a temperatura corporal em contato com o mobiliário, por exemplo cadeiras, possibilitando uma análise mais aprofundada dos materiais utilizados, podendo estabelecer relações com o desconforto que isto pode provocar.



Para cada colaborador (a) PcD foi elaborado um diagnóstico personalizado, sendo identificados a lotação, o perfil, o tipo de deficiência, resultados do Ergo Capability Protocol®, com detalhamento das suas capacidades (mentais/cognitivas, sensoriais e físicas), as demandas da tarefa laboral, as tecnologias utilizadas e as barreiras. Em casos específicos, os levantamentos foram complementados por meio de uma coleta empática, utilizando como ferramenta o Mapa da Jornada do usuário, possibilitando que a equipe interprofissional pudesse acompanhar e analisar com profundidade toda a rotina de um servidor, desde sua preparação na sua residência, o percurso até o TRT-13 (sede) e seu dia de trabalho. Importante destacar que este tipo de técnica permite explicitar situações ocultas, que dificilmente seriam identificadas por meio de levantamentos tradicionais, e que neste caso específico, foi possível determinar com precisão, um dos momentos mais críticos da jornada, que foi a chegada nas proximidades da sede, momento de incerteza quanto à disponibilidade da vaga reservada em frente ao prédio. Este achado auxiliou na tomada de decisões dos gestores para viabilizar uma vaga de estacionamento em local acessível e seguro, para o servidor não ter esta dificuldade. No diagnóstico também foi possível orientar os colaboradores quanto ao correto ajuste do mobiliário, em especial cadeiras, interfaces digitais (tamanho de fontes, luminosidade, etc), temperatura e ruído, organização de tarefas, dentre outros. Outro caso interessante, foi de um servidor, diagnosticado com autismo, durante o período de desenvolvimento do projeto, o qual teve alterada sua rotina de trabalho, para home office. A equipe interprofissional junto à equipe gestora de saúde do TRT-13, atuaram de forma direta na implantação do posto de trabalho, no qual foi incluída a especificação de mobiliário, equipamentos, iluminação, temperatura, e a própria rotina, que resultou num ambiente aprovado pelo colaborador e gestores. Todas as soluções vêm sendo implementadas com a estreita colaboração da gestão do TRT-13.





De posse dos resultados deste projeto, a gestão do TRT-13 buscou viabilizar a continuidade da pesquisa no ano de 2024, junto à equipe interprofissional (UFPE, UFSC, UDESC e UFRJ), para implementar e monitorar as soluções resultantes do diagnóstico. Seguindo a mesma metodologia e rotinas, nas quais a equipe realiza ações com os colaboradores presenciais e em teletrabalho, vem sendo possível materializar soluções e viabilizar ações em prol da melhoria das condições de trabalho e de vida dos envolvidos, contribuindo também na melhoria da qualidade dos serviços e desempenho organizacional como um todo. Como resultados concretos, por meio do projeto e com a total colaboração e apoio da gestão do TRT-13, foi elaborado um laudo técnico, a partir de avaliação biopsicossocial e

interprofissional, que possibilitou a aquisição de uma cadeira de rodas motorizada para um dos servidores, que atualmente ocupa um cargo de gestão. Outra implementação importante tem sido junto ao colaborador com tetraplegia, para o qual tem sido oportunizadas melhorias no seu posto de trabalho, em especial na mesa de apoio da cadeira de rodas, ajustes na mesma e principalmente o desenvolvimento de um dispositivo assistivo-órtese de apoio à escrita. Importante registrar que, durante os levantamentos, o colaborador relatou que um dos seus sonhos era voltar a escrever, ação que não realizava há 15 anos. Dito isto, a equipe estudou possibilidades, a partir de avaliação clínica e funcional do colaborador, e desenvolveu primeiro uma órtese de estabilização/posicionamento ventral do punho direito (do tipo Cock-Up) e na sequência, utilizando impressão 3d e todo o conhecimento e experiência da equipe, materializou um protótipo funcional que foi

testado com sucesso. Atualmente o projeto está em fase de refinamento e fabricação de um dispositivo funcional, que será testado no final do mês de setembro. Outros resultados relevantes deste projeto de pesquisa-científica e inovação é a elaboração de um Guia de Orientação para a Gestão da Inclusão do TRT-13 e a implantação de um Núcleo-Rede de inclusão de Pessoas com Deficiência, que atualmente está na fase de refinamento e validação com as equipes gestoras internas do TRT-13 (do setor saúde, recursos humanos, TI, Engenharia e Arquitetura).

Em resumo, o desenvolvimento de soluções, adequações ergonômicas relacionadas a produtos de Tecnologia Assistiva e adequações ambientais nos postos de trabalho, neste caso específico, relacionados aos servidores com deficiência Luís Eduardo, Stenio Alencar e José Rodrigues vem sendo executadas e acompanhadas. Além de ajustes, orientações e recomendações, para os postos de trabalho dos demais servidores e aprendizes. Importante registrar que outros servidores solicitaram orientações para melhor configurar seus postos de trabalho, os quais não eram PcD, evidenciando oportunidades de melhoria contínua no processo de adequação e otimização das condições de trabalho de uma forma geral.

Em relação à elaboração de um Guia de Orientação para a Gestão da Inclusão no TRT-13 e a Implantação do Núcleo-rede de Inclusão de Pessoas com Deficiência do TRT-13, foram finalizadas as escutas, visitas e reuniões com servidores, aprendizes, gestores e demais envolvidos, bem como elaborados os fluxos admissionais e jornadas da inclusão, os quais foram aferidos pelas equipes gestoras chaves do TRT-13.

Tudo isto vem sendo realizado de forma participativa e presencial junto a todos os envolvidos, com a colaboração ativa dos gestores e demais servidores do TRT-13, com vistas a melhoria das condições de trabalho, promovendo dignidade/autonomia, participação social, saúde, segurança e qualidade de vida, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU ODS 3 - Saúde e bem estar, ODS 8- Trabalho decente e crescimento econômico e ODS-10 Redução da Desigualdade Social.



B. Programa de Aprendizagem

40%

das vagas para
pessoas **neurodiversas**
e deficiência visual

Priorizamos a inclusão de pessoas com deficiência no Programa de Aprendizagem do TRT-13. O principal destaque é a reserva de 40% do total de vagas para pessoas com deficiência, com ênfase em pessoas cegas e/ou com baixa visão e neurodivergentes.



Depoimentos



Eu sou Emmanuel de Araújo Coutinho Moreira, tenho 19 anos, sou Autista + TDH. Estou no programa há quase um ano, e graças a Deus tem sido muito proveitoso pra mim e pra minha família (que lutam junto comigo pela minha independência dentro dos meus limites). Pois através desse programa, estou crescendo e aprimorando os conhecimentos para o meu futuro dentro dos meus limites. Agradeço a Deus primeiramente, e a todos do CIEE pela oportunidade que me foi dada e prometo desempenhar o meu papel com dignidade em qualquer empresa.”

Emmanuel de Araújo Coutinho Moreira
Jovem neurodivergente



Eu sou Maycon André Nunes da Silva, tenho 20 anos. Minha deficiência é intelectual, transtornos emocionais e de linguagem, epilepsia. Estou gostando muito de trabalhar no TRT. Eu e minha família agradecemos pela oportunidade do Ciee junto com o TRT. Minha família sempre procurou o melhor pra mim dentro dos meus limites. Hoje em dia falam muito em inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas não é tão fácil como falam. Pois nós ainda sofremos muita discriminação.”

Maycon André Nunes da Silva
Jovem neurodivergente



Dia D de pessoas com deficiência

A ação é dividida em dois momentos: primeiro, realizamos uma atividade de sensibilização das empresas sobre a importância de contratar pessoas com deficiência. Em seguida, no Balcão da Empregabilidade, as empresas oferecem vagas especificamente para candidatos com deficiência.

Edições realizadas:

Edição	Alcance	Parceiros	Resultados
1ª edição João Pessoa	Pessoas com deficiência	• FUNAD • SRT/PB • Secretaria de Desenvolvimento Humano	100 contratações
2ª edição Campina Grande- PB	Pessoas com deficiência	• FUNAD • SRT/PB • Secretaria de Desenvolvimento Humano	27 contratações





Repercussão

MENU g1

PARAÍBA



Evento oferta 268 vagas de emprego para pessoas com deficiência, em João Pessoa

O 'Balcão da Empregabilidade' acontec

Por g1 PB

06/06/2023 06h39 · Atualizado há um ano

<https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2023/06/06/evento-oferta-268-vagas-de-emprego-para-pessoas-com-deficiencia-em-joao-pessoa.ghtml>



TV Correio 469 mil inscritos Inscrever-se

Gostei Compartilha

'Día D' da empregabilidade: ação da Funad em parceria com o TRT PB



Contratação de especialista para produção de laudo técnico e projeto arquitetônico para todos os prédios do regional

Eduardo Ronchetti é um especialista em acessibilidade arquitetônica com uma carreira destacada. Formado em Arquitetura pela Universidade Mackenzie (2001), com especialização em Administração pela FGV (2006) e pós-graduação em Design de Interiores pelo IED (2014), ele já realizou mais de 300 projetos e laudos na área. É também autor de livros sobre acessibilidade, refletindo seu compromisso com a inclusão e a acessibilidade em ambientes arquitetônicos.

O objetivo é assegurar que as instalações estejam em conformidade com as normas de acessibilidade e segurança.

Destaca-se que alguma das ações indicadas nos laudos já foram contempladas e serão apresentadas ao longo deste relatório.



Acesse o laudo completo



Interprete de Libras

Com essa iniciativa, a recepção dos edifícios tornou-se mais inclusiva, garantindo que pessoas surdas ou com deficiência auditiva possam se comunicar de forma eficaz e ter acesso às informações e serviços oferecidos pelo tribunal.





Ações realizadas pelo Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade



Uma das ações promovidas pelo Comitê foi a implementação do cordão girassol, um item projetado para identificar pessoas com deficiência oculta. Este acessório está disponível para servidores, magistrados, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados do TRT-13 que tenham uma deficiência comprovada, bem como para o público externo que acessa o Regional. Como forma de promover a conscientização sobre o uso do cordão, o Comitê realizou um letramento direcionado aos gestores de unidades administrativas e jurídicas do TRT-13.

É importante ressaltar que o Comitê de Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade lançou o podcast Podiverso. Este espaço oferece aos magistrados, servidores e ao público em geral conteúdos relevantes sobre temas cruciais, como o combate ao capacitismo e a inclusão de pessoas com deficiência. Até o momento, o Podiverso já publicou dois episódios dedicados a esse tema: “Experiência de Pais de Pessoas Autistas” e “Pessoas com Deficiência e Autismo”, que abordam questões de forma aprofundada e informativa.

Além disso, o Comitê realiza uma série de ações de sensibilização, promovendo a disseminação de informações e conhecimentos essenciais para todos que compõem o TRT da 13ª Região. Essas iniciativas contribuem para a formação de uma cultura institucional que valoriza a diversidade e a inclusão.



Adequação dos documentos publicados no site para formato acessível

Os documentos foram analisados e após a conversão foram disponibilizados no portal com o novo formato acessível desde 2022 até os dias atuais.





H. ALIA

Assistente de Localização
Interna Acessível

O projeto ALIA é uma ferramenta construída pelo TRT-13 que fornece uma solução que facilita o acesso de pessoas cegas ou com deficiência visual ao Judiciário Trabalhista. O acesso ocorre por meio de um equipamento tecnológico que permite ao usuário saber sua localização no ambiente interno do prédio público. A ferramenta funciona como um guia que informa, por meio de um dispositivo sonoro, a proximidade da pessoa com setores ou ambientes internos dos edifícios.

O dispositivo já foi avaliado e testado por pessoas com deficiência e foi finalista dos Prêmios de Inovação do Judiciário Exponencial; do CONIP de Excelência 2023 - Inovação Tecnológica; e da Justiça do Trabalho Sustentável - CSJT



“

O ALIA vem realmente trazer bastante autonomia para nós aqui do tribunal[...] nós vamos poder andar aqui com muito mais autonomia com certeza.

A questão da preocupação com a acessibilidade já é algo que realmente nos alegra muito.

**Sebastião Limeira Guimarães -
Pessoa com deficiência visual**



Criação do DEJT acessível - o primeiro diário eletrônico do país acessível para pessoas cegas

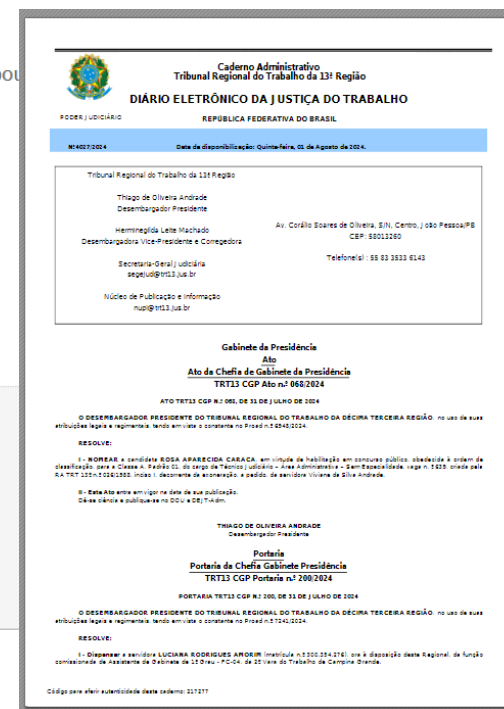
Diários Eletrônicos

Diários Eletrônicos da Justiça do Trabalho - DEJT (Judiciário e Administrativo, versões em PDF) e DEJT_a (Judiciário e Administrativo versões em HTML), DOU Pesquisa Personalizada por Advogados - PPA

Recomenda-se o acesso das versões HTML utilizando-se o navegador Google Chrome.



DEJT – Edições Anteriores (Judiciário e Administrativo) - PDF
 DEJT – Edições Anteriores - Judiciário - Formato Acessível / HTML
 DEJT – Edições Anteriores - Administrativo - Formato Acessível / HTML
 Diários Administrativos - Sistema Anterior (DA_e TRT 13)
 Diário Oficial da União - DOU
 Pesquisa Personalizada por Advogados - PPA
 DEJT - Esqueci minha senha



O projeto visa tornar o diário eletrônico mais acessível ao disponibilizar tanto o caderno judicial quanto o administrativo em formato HTML. Isso facilita a interpretação do conteúdo por meio de tecnologias assistivas, tornando a informação mais acessível a todos os usuários.

A iniciativa já foi reconhecida em três premiações nacionais distintas: o **“Justiça do Trabalho Acessível”** do TST, **“Justiça e Inovação”** do CNJ e Conip.





Todas as sessões do tribunal pleno e turmas contam agora com intérpretes de libras



Todas as sessões do Tribunal Pleno e das 1ª e 2ª Turmas contam com intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (Libras), promovendo a inclusão de advogados e jurisdicionados com deficiência auditiva. As sessões de julgamento podem ser assistidas no canal do TRT 13 no Youtube.



Projeto Sinta e Abrace

O que Preciso saber para melhor conviver:

Capacitação que consiste em uma roda de conversa (teoria) seguida de um treinamento corpo a corpo (prática) cujo objetivo é melhorar a convivência entre os servidores do TRT-13 e as pessoas com deficiências física, auditiva, visual e intelectual através da quebra das barreiras atitudinais, como forma de incremento das políticas de inclusão e empatia, bem como prevenção ao capacitismo.



L.

Curso de PJe para pessoas cegas



O curso, com carga horária de 9 horas, foi desenvolvido exclusivamente para pessoas com deficiência visual, com o objetivo de superar barreiras no acesso aos processos judiciais. Ministrado pela juíza do trabalho Déa Cubel e pelo servidor Silvio Henrique Lemos, especialistas na área, a iniciativa ofereceu uma oportunidade vital para compreender o funcionamento do acesso aos processos utilizando tecnologias assistivas, como o PJe.

Participaram da iniciativa 19 pessoas com deficiência visual.



Aquisição de 11 cadeiras de rodas distribuídas na capital e interior

Para promover maior acessibilidade nas unidades administrativas e judiciárias, o Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13ª Região) adquiriu novas cadeiras de rodas. No total, dez equipamentos foram distribuídos entre seis Varas do Trabalho, além do edifício-sede e dos fóruns Maximiano Figueiredo e Irineu Joffily. Dentre essas, uma cadeira motorizada foi destinada à sede administrativa, onde estará disponível para um servidor do TRT-13 que tem distrofia muscular facioescapuloumeral, uma condição que afeta progressivamente a musculatura. Com essa aquisição, o TRT-13 passa a contar com 16 cadeiras de rodas, que poderão ser utilizadas tanto pelo público interno quanto externo.



Criação de vagas no estacionamento para pessoas com TEA





Doação de veículo e 10 computadores para o Instituto dos Cegos de Campina Grande

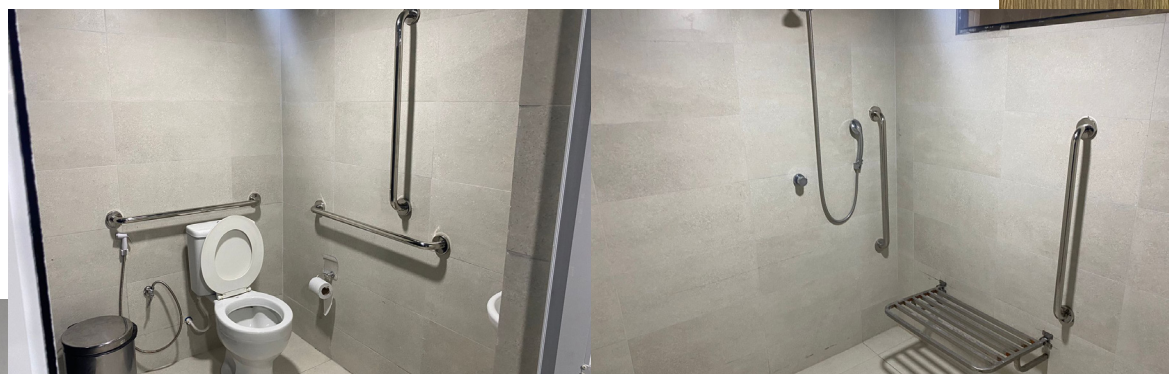


Em 2023, o TRT-13 doou uma kombi para o Instituto dos Cegos de Campina Grande, com o intuito de facilitar o transporte de crianças, adolescentes e jovens que participam das ações deste serviço. Em janeiro de 2024, o Tribunal doou para o Instituto 10 computadores que estão sendo utilizados como ferramenta de aprendizado.



Construção de banheiros e espaços acessíveis.

Foi realizada uma reforma na antessala do Tribunal Pleno, incluindo a renovação do banheiro e a construção de uma rampa de acesso. Além disso, foram construídos banheiros acessíveis no Centro Integrado da Justiça Social e no espaço de convivência dos terceirizados. Essas melhorias visam garantir um ambiente mais inclusivo e acessível para todos.





Instalação de piso e mapa tátil no fórum de João Pessoa nas áreas reservadas aos servidores



R. Placas em braille

Foi realizada a instalação de placas identificadoras em braille nas portas dos setores do edifício-sede. Esta atividade tem como objetivo facilitar a orientação e a circulação de pessoas com deficiência visual dentro do edifício.





Substituição das maçanetas “redondas” por maçanetas em formato de “L”

Demanda de um dos nossos servidores, que revela as barreiras que uma pessoa com deficiência pode enfrentar.

“Como eu tenho uma deficiência física nas duas mãos e não consigo fechá-las completamente, muitas vezes faço tudo pinçando. As maçanetas redondas, especialmente as de bola grande, eram muito difíceis para mim, pois eu tinha que abrir bastante os meus dedos ou usar ambas as mãos para conseguir abrir as portas. Com a substituição para maçanetas do tipo alavanca, a situação melhorou significativamente. Agora, é muito mais fácil: basta abaixar a alavanca. Portanto, foi uma ação muito importante.

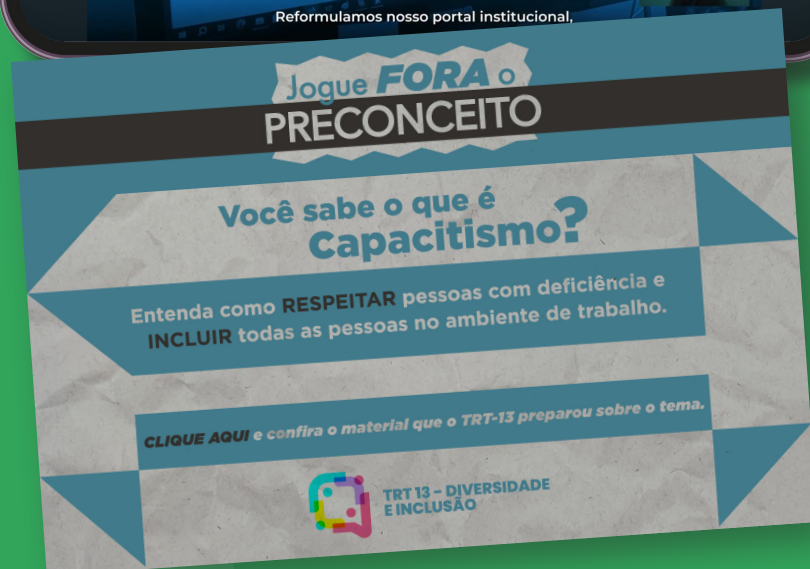
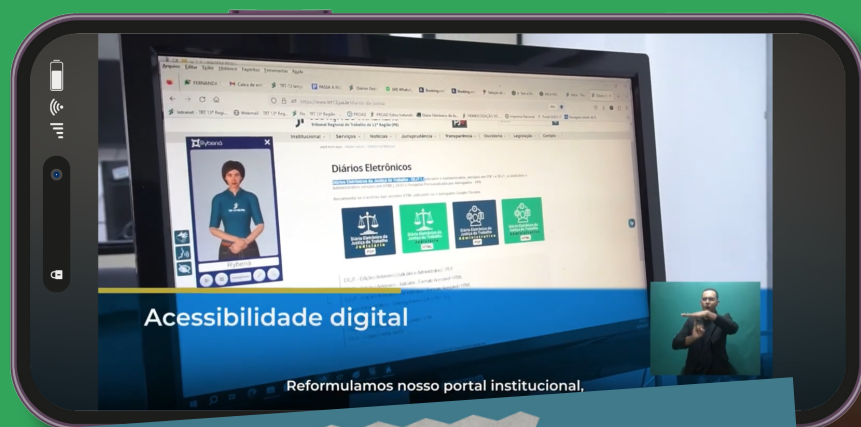
Eu acredito que essa mudança não só ajuda pessoas com deficiência, mas também pode ser útil para qualquer pessoa que, ocasionalmente, tenha alguma limitação de mobilidade, como uma fratura em um dedo. A alavanca facilita muito mais o uso das portas.

Sempre menciono por onde passo que, quando uma ação é tomada para atender às necessidades de uma pessoa com deficiência, ela também acaba beneficiando as pessoas sem deficiência, pois estas não terão dificuldades adicionais com as acessibilidades. Isso é o que realmente importa: se uma solução funciona para uma pessoa com deficiência, ela funcionará para todos.”

Depoimento de Ricardo Oliveira da Silva



T. Produção de Campanhas Anticapacitistas



Acesso à campanha de sensibilização no YouTube.





Ampliação das vagas reservadas a pessoas com deficiência no contrato de estágio.

Ampliação das vagas reservadas para pessoas com deficiência nos contratos de estágio, prevendo que o cálculo da cota de contratação seja realizado com base no número total de vagas oferecidas.





Adesão à campanhas de sensibilização

- Participação na caminhada em apoio ao mês de conscientização do autismo.
- Iluminação dos prédios do Regional durante os meses dedicados à conscientização sobre as deficiências.
- Disponibilização e divulgação para os servidores da cartilha do TST “É capacitismo e você deveria saber”



Contratação de especialistas para formação de servidores e magistrados

Durante os anos de 2023 e 2024, diversas ações formativas foram realizadas com foco na sensibilização dos membros deste Regional. Dentre elas, destaca-se o curso de Acessibilidade no Ambiente Jurídico, ministrado pela socióloga Marta Gil.

Marta Gil é uma referência na área, atuando como consultora e autora de livros e artigos sobre deficiência. Ela é também coordenadora executiva do Amankay e colaboradora do Portal Planeta Educação.



16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES FORTES





Adicionalmente, foi disponibilizado um curso virtual sobre diversidade e inclusão, ministrado pela educadora e presidente do Instituto dos Cegos, Adenise Queiroz.

Adenise possui mestrado e doutorado em Educação pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e é professora de Educação Especial no Departamento de Habilitações Pedagógicas (DHP/UFPB). Além disso, atua como assessora de Educação e Cultura na Organização Nacional de Cegos do Brasil (ONCB) e colabora com o Instituto dos Cegos de Campina Grande. Com ampla experiência em Inclusão Escolar e Social de Pessoas com Deficiência, Adenise aborda temas como capacitismo, estudos da deficiência e feminismo sob uma perspectiva interseccional, enfatizando as barreiras atitudinais enfrentadas por estudantes com deficiência, especialmente no Ensino Superior.



Contratação de Profissional com Deficiência Visual para Ministrar Oficina de Acessibilidade Web



Guilherme Mateus Teixeira Guimarães

Cientista da Computação, formado pela Faculdade Internacional da Paraíba, elaborou como Trabalho de Conclusão de Curso - TCC o artigo “O DESENVOLVIMENTO DE SITES ACESSÍVEIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL”.

O curso foi realizado no formato de oficina, incluindo atividades práticas que permitiram aos servidores exercitar a criação de conteúdo acessível para a web e realizar validações para testar a compreensão dos conceitos de acessibilidade digital.

Resultados

- Atendimento das recomendações de melhoria de acessibilidade
- Disponibilização de um portal mais acessível.



Um resultado direto da iniciativa foi a elaboração do Guia de Boas Práticas Para a Criação de Conteúdo Acessível com o propósito de elencar pontos de atenção e medidas a serem observadas quando da criação de conteúdo nos portais Internet e Intranet no âmbito do TRT-13.



Acesse o Guia completo.



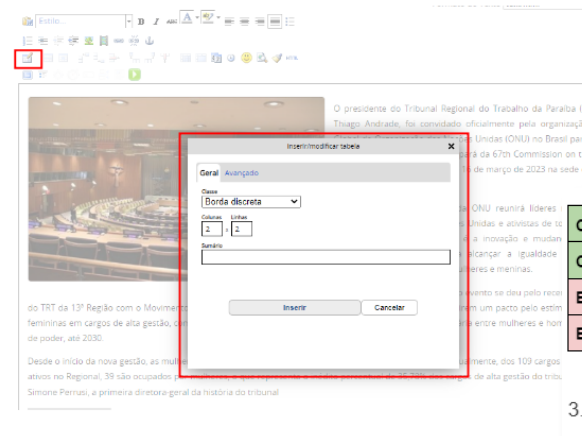
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Guia de Boas Práticas Para a Criação de Conteúdo Acessível

1 - Objeto	1
2 - Público Alvo	1
3 - Orientações Gerais	1
3.1 - Criando hiperlinks	1
3.2 - Imagens	2
3.3 - Documentos	3
3.4 - Títulos e Subtítulos	3
3.5 - Tabelas	4
3.6 - Arquivos	4

3.5 - Tabelas

A criação de tabelas deve ser feita utilizando o componente específico para isso. Deve-se evitar criar tabelas externamente e salvá-las no conteúdo como imagem, isso torna todo o texto inacessível e dificulta o acesso à informação.



Certo: Participantes da Comissão de Acessibilidade.jpg

Certo: Evento de abertura da campanha Janeiro Branco.jpeg

Errado: image001.jpg

Errado: foto_00928.jpeg

3.3 - Documentos

Sempre que possível, documentos devem ser disponibilizados em formato aberto, não proprietário, de modo a garantir a ampla acessibilidade ao conteúdo sem a dependência de aplicativos e/ou ferramentas específicas.

Ao criar o link para o documento, além das observações do [item 3.1](#), é recomendável especificar os formatos nos quais o documento está disponível.

[Anexo IV. Ato Preliminar XX](#). (HTML 1,5 mb)



Nomeação de servidor para cargo de Gestão

Stenio Queiroga de Alencar atua neste Regional desde 2015, trabalhando em vários setores com capacidade e potencial, tendo sido na atual gestão, designado para liderar o Núcleo de Licitações e Contrato do TRT-13. Essa nomeação além de ser o reconhecimento do excelente trabalho desenvolvido pelo servidor, tem relevância por apresentar novas perspectivas na inclusão de pessoas com deficiência.



[Ir para o conteúdo](#) | [Ir para o menu](#) | [Ir para a busca](#) | [Ir para o rodapé](#)
[English](#) | [Español](#)
[Acessibilidade](#) ⓘ A+ A-

[Intranet](#)



[Institucional](#) ▾

[Serviços](#) ▾

[Notícias](#) ▾

[Jurisprudência](#) ▾

[Transparência](#) ▾

[Ouvidoria](#) ▾

[Legislação](#) ▾

[Contato](#) ▾

 VOCÊ ESTÁ AQUI: [PÁGINA INICIAL](#) > [INICIATIVAS](#) [PROGRAMAS E PRÊMIOS](#) > [INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA](#)


Criação de espaço próprio na página do Tribunal para divulgação das ações de inclusão PCD

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



ACESSIBILIDADE ATRAVÉS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

ALIA (Assistente de Localização Interna Acessível) - Inovação tecnológica social para pessoas cegas



O projeto ALIA é um protótipo construído pelo TRT13 que fornece uma solução de baixo custo para facilitar o acesso de pessoas cegas ou com deficiência visual ao Judiciário Trabalhista. O acesso ocorre por meio de um equipamento tecnológico que permite ao usuário saber sua localização no ambiente interno do prédio público. A ferramenta funciona como um guia que informa, por meio de um dispositivo sonoro, a proximidade da pessoa com setores ou ambientes internos dos edifícios.

O protótipo já foi avaliado e testado por pessoa com deficiência.

Finalista:

- PRÊMIO DE INOVAÇÃO JUDICIÁRIO EXPONENCIAL
- PRÊMIO CONIP DE EXCELÊNCIA 2023 - INOVAÇÃO TECNOLÓGICA
- PRÊMIO JUSTIÇA DO TRABALHO SUSTENTÁVEL- CSJT





“

Diversidade
é chamar
para a festa.
Inclusão é
convidar para
dançar

» Vernã Myers



TRT 13 - PARAÍBA

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E SUSTENTABILIDADE

