



CARTA ABERTA

**MANIFESTO SOBRE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE
NA JUSTIÇA FEDERAL DA 5ª REGIÃO**

NADA SOBRE NÓS SEM NÓS
I Semana de Acessibilidade da JF5 em Rede



CARTA ABERTA

MANIFESTO SOBRE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NA JUSTIÇA FEDERAL DA 5ª REGIÃO



Nós, servidores e colaboradores com deficiência reunidos durante a I Semana de Acessibilidade da Justiça Federal da 5ª Região, pautados nos princípios e regras constantes da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto n. 6.949/2009) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), apresentamos o presente manifesto com reivindicações e proposições voltadas à melhoria das condições de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência no Poder Judiciário, confiantes no papel da Justiça não só na manutenção da ordem social por meio da garantia dos direitos em sua forma legal, mas também por meio da transmissão de valores e exemplos para a sociedade.

Destacamos que a inclusão da pessoa com deficiência está entre os objetivos institucionais que compõe o Plano Estratégico da Justiça Federal da 5ª Região - PEFJF5 para o sexênio 2021-2026, tendo a instituição, a partir de consulta pública com a participação de diversos integrantes do seu ambiente interno e externo, assumido o compromisso institucional de adotar medidas voltadas à humanização do Poder Judiciário, tornando-o cada vez mais inclusivo, tendo sido elencada, dentre as ações prioritárias da gestão, a necessidade de “aperfeiçoar e desenvolver o servidor com deficiência”.

Sendo assim, compreendemos que a disseminação de princípios voltados à construção de uma sociedade efetivamente justa, com igualdade de oportunidades a todas as pessoas, deve partir do reconhecimento da necessidade de ações voltadas à inclusão e acessibilidade efetiva aos servidores e colaboradores que integram as diversas unidades da Justiça Federal da 5ª Região. Nesse sentido, é necessário não apenas garantir condições de trabalho adequadas, mas também promover a criação de um ambiente inclusivo, onde o preconceito, os estereótipos e o capacitismo não encontrem guarida.

Identificamos que o capacitismo e a discriminação ainda ocorrem nas diversas etapas da jornada laboral dos servidores e colaboradores com deficiência, desde o processo admissional até o desempenho cotidiano do trabalho, passando pela definição de lotações sem observância das peculiaridades e aptidões de cada indivíduo.

Com o intuito de buscar vencer paulatinamente as barreiras ambientais, urbanísticas, arquitetônicas, atitudinais e tecnológicas ainda existentes, apresentamos as seguintes proposições:



1. Sugerimos que o percentual de vagas destinadas a pessoas com deficiência em concursos públicos realizados no âmbito da Justiça Federal da 5ª Região seja ampliado do mínimo legal de 5% para 20%, de forma que seja possível reproduzir, com maior fidedignidade, o percentual da população brasileira que apresenta algum tipo de deficiência;
2. Pedimos que o processo admissional dos servidores e colaboradores com deficiência conte com a avaliação efetiva por parte de junta médica, que considere as particularidades do indivíduo e a natureza das atribuições do cargo, levando em conta as inúmeras possibilidades de adaptações e utilização de tecnologias assistivas; que a Junta médica seja capaz de realizar uma avaliação biopsicossocial (profissionais da área médica e afins), ou seja, que seja formada à luz da necessidade específica daquele que será avaliado;
3. Propomos que a definição de lotações dos servidores com deficiência leve em consideração a efetiva disponibilidade de tratamento médico e terapêutico que se façam necessários à pessoa com deficiência na localidade, e, na ausência dos recursos de saúde no local/município pensado inicialmente para a lotação, que seja assegurado ao servidor o direito à relotação, pois atenderia ao melhor interesse da PcD, priorizando saúde e bem estar;
4. Entendemos necessária, no exame médico admissional, a indicação de eventuais limitações que sejam informadas pelo servidor e colaborador com deficiência, de modo que os gestores de cada unidade tenham ciência prévia das adaptações necessárias, as quais, juntamente com a análise das aptidões e talentos pessoais, deverão melhor direcionar a definição de funções;
5. Queremos que nossas aptidões, talentos e experiências profissionais sejam levados em consideração no processo de definição de atribuições do cargo, e não somente nossa condição de pessoa com deficiência, devendo ser realizada entrevista prévia com cada servidor e colaborador;
6. Solicitamos a realização de capacitação com os servidores e colaboradores recém-admitidos na Justiça Federal antes do direcionamento ao órgão de lotação, com a apresentação da instituição e de seu funcionamento;
7. Propomos, nos casos de servidores e colaboradores com deficiência, a realização de módulo de capacitação específico sobre as ferramentas de trabalho a serem utilizadas quando do ingresso na instituição, a ser realizado considerando sua condição peculiar;
8. Sugerimos a elaboração de manuais de rotinas nas varas e turmas, a serem disponibilizados aos servidores e colaboradores;
9. Queremos que o processo de acolhimento dos servidores e colaboradores com deficiência seja humanizado, de forma que sejam realmente ouvidos e tenham suas necessidades e competências efetivamente levadas em consideração;
10. Reivindicamos que, nos processos seletivos internos, a análise curricular seja efetivada de forma objetiva, considerando as aptidões, experiências e talentos do servidor, antes de sua condição de pessoa com deficiência;
11. Postulamos que, nos concursos internos de remoção, também seja observado o percentual de vagas para servidores com deficiência;



12. Propomos a realização de eventos, cursos e treinamentos sobre a temática do capacitismo e da acessibilidade em todas as unidades da Justiça Federal, bem como campanhas educativas ao longo de todo o ano e para diversos públicos, como forma de manter o tema sob foco e evitar comportamentos discriminatórios, capacitistas e preconceituosos;



13. Postulamos que sejam promovidas ações de sensibilização com vivências sobre a realidade da PcD, ou seja, o exercício empático de se colocar verdadeiramente no lugar do outro;



14. Pedimos a realização de cursos de Libras em todas as unidades, bem como a disponibilização de intérpretes nas unidades da Justiça Federal;



15. Queremos que os eventos, cursos e palestras promovidos pela Justiça Federal sejam efetivamente acessíveis às pessoas com deficiência, com intérpretes humanos de libras, audiodescrição e legendas;



16. Requeremos que as notícias e informações relacionadas à Justiça Federal da 5ª Região sejam divulgadas de forma acessível às pessoas com deficiência, inclusive nos canais internos de comunicação, de modo que os servidores e colaboradores possam efetivamente compreendê-las, devendo-se levar em consideração, no caso de Libras, que os avatares não substituem os intérpretes humanos;

17. Pedimos que os sistemas processuais atualmente utilizados na Justiça Federal sejam efetivamente acessíveis às pessoas com deficiência, permitindo inclusive a utilização da ferramenta do zoom sem prejuízo da compreensão do conteúdo das páginas, e entendemos necessária uma auditoria em tais sistemas a fim de aferir sua acessibilidade aos usuários internos e externos (advogados e estagiários), bem como a formação de servidores do suporte de tais sistemas para atendimento específico às pessoas com deficiência;

18. Consideramos necessária, nas diversas ações promovidas pela Justiça Federal junto aos servidores e colaboradores, como a ginástica laboral, por exemplo, a observância das particularidades daqueles que apresentam algum tipo de deficiência, devendo haver a sensibilização prévia das pessoas responsáveis por sua realização;

19. Sugerimos que os processos de avaliação funcional dos servidores com deficiência considerem suas particularidades, e não sejam realizados em caráter genérico, como para os demais servidores;

20. Requeremos a regulamentação/orientação dos gestores sobre o plano de metas envolvendo servidores com deficiência, ou seja, que seja estimulado que gestores sejam orientados a levar em consideração às condições da PcD no processo de estabelecimento de metas;

21. Queremos ambientes de trabalho com acessibilidade nos banheiros, portas, corredores, botões de elevadores com altura adaptada, barras laterais nas rampas, observando-se as normas de acessibilidade arquitetônica e predial, bem como no mobiliário utilizado;

22. Pedimos que as reformas de estrutura física dos prédios que compõem a Justiça Federal e sistemas de informação passem, antes da aprovação pela unidade gestora, pela análise das Comissões de Acessibilidade, de modo que seja possível efetivamente aferir se os ambientes e tecnologias são inclusivos para as pessoas com deficiência;

23. Requeremos a criação de uma rota de fuga de emergência para pessoas com deficiência;

24. Reivindicamos mais oportunidades para ocuparmos espaços nas comissões e cargos de comando da Justiça Federal;

25. Sugerimos a contratação de estagiários que possam auxiliar os servidores com deficiência, para aqueles que solicitarem;

26. Requeremos a ampliação do home office para pessoas com deficiência de forma permanente;



27. Postulamos que seja feita a análise ergonômica, por equipe especializada, dos postos de trabalho dos servidores com deficiência;



28. Propomos que seja feito nas unidades o acompanhamento periódico dos servidores e colaboradores com deficiência, de modo a aferir se suas necessidades estão sendo de fato atendidas;



29. Sugerimos o acompanhamento efetivo dos afastamentos dos servidores durante suas licenças, com um atendimento humanizado;

30. Pedimos a instituição de um canal permanente de ouvidoria, que possa receber sugestões de melhorias pelas pessoas com deficiência;



31. Propomos a regionalização das Comissões de Acessibilidade, com a criação de um canal único;

32. Sugerimos seja exposta sinalização, em todas as unidades da Justiça Federal, com os dizeres: “Esta instituição respeita e acolhe a diversidade”;



33. Entendemos que deve ser analisada a possibilidade de os candidatos concorrerem às vagas reservadas às pessoas com deficiência segundo o grau de acometimento, a partir de uma análise multidisciplinar, de forma que seja assegurada a possibilidade de concorrência mais isonômica, sobretudo em relação àqueles que apresentam deficiências mais graves;

34. Reivindicamos, por fim, que as ações que não estiverem ao alcance dos órgãos gestores da Justiça Federal da 5ª Região sejam encaminhadas como proposições às instâncias que detenham competência para sua análise.

Concluimos que a adoção das medidas propostas contribuirá para a criação de uma Justiça Anti-capacitista, que servirá de exemplo na promoção de uma sociedade mais justa e igualitária para as pessoas com deficiência.

Cordialmente,

Integrantes da Oficina “Nada Sobre Nós Sem Nós”, da I Semana de Acessibilidade da Justiça Federal da 5ª Região

Sala Capibaribe, Recife/PE, 21 de setembro de 2022.



HUDSON PAULINELLI GOMES DA SILVA



ANA GABRIELA GURGEL ASSUNÇÃO



CLARISSA GOMES DE SOUSA

PARCELO DE SOUSA MELO



OTÁVIO FRITZBERG DANTAS VIEIRA

JOSÉ TIAGO ARAÚJO BARBOSA



ANAXIMENES ISAQUE MENEZES DE SOUZA

VINÍCIUS BRAGA DE ANDRADE

CLAUDINÊS MARIA DA SILVA DE SIQUEIRA

DJALMA LEONARDO DE SIQUEIRA JÚNIOR

OTAVIANO GOMES DO NASCIMENTO NETO

WALFRIDO VIANA FURTADO

CARLA SARAIVA ABREU

GISELE PEIXOTO BEZERRA

JULIANA GOUVEIA GALVÃO

ANA CAROLINA DE MELO

BRUNA ALVES

LAÍS RODRIGUES SILVA

JOSÉ FABIANO SILVA BARBOSA



Semana de Acessibilidade 2022