

Capacitismo e Cultura do Acesso no Judiciário Trabalhista:

fundamentos, práticas
e diretrizes institucionais

MARIANA ROSA



ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Diretora

Desembargadora Bianca Bastos

Vice-Diretora

Desembargadora Regina Aparecida Duarte

Membros

Desembargador Homero Batista Mateus da Silva

Desembargadora Catarina von Zuben

Juiz titular Samuel Angelini Morgero

Juiz substituto Marcelo Azevedo Chamone

Secretário

Ebert Rodrigues da Silva

Cartilha Antirracismo

Autor: Rhuann Lima Fernandes Porto

Cartilha Capacitismo

Autora: Mariana Lucia Agnese Costa e Rosa

Cartilha Letramento LGBTQI+

Autores: Amala A. Malaman e Rodrigo Digg Franco

Projeto Gráfico

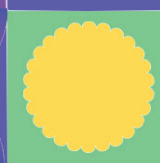
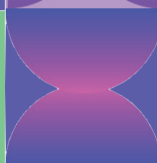
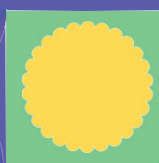
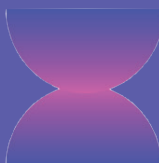
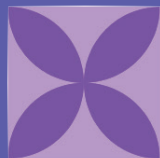
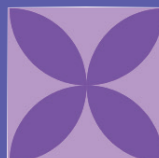
Direção Criativa: Transborda Hub (Amala Malaman e Rodrigo Digg Franco)

Ilustradora: Angie Barbosa

Designer Gráfica: Christiane Rubio



EJUD 2
ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO



DEFICIÊNCIA: CONCEITO E ABORDAGEM CONTEMPORÂNEA 1



CAPACITISMO: CONCEITO E IMPLICAÇÕES INSTITUCIONAIS 2



CAPACITISMO INSTITUCIONAL 3



ACESSIBILIDADE: LIMITES DA ABORDAGEM NORMATIVA 4



CULTURA DO ACESSO 5



DIRETRIZES PARA O FORTALECIMENTO DE UMA CULTURA DO ACESSO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO 6



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Carta aos leitores

Há uma pergunta que atravessa o trabalho de qualquer Escola Judicial e que não se resolve em um único curso, em um único evento ou em uma única publicação: o que precisamos aprender para julgar melhor e para conviver melhor em sociedade? E o que do conteúdo programático será levado para nossa vida, para nossa família, para nossos afetos? Foi essa pergunta que orientou a decisão da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de reunir, em uma coletânea, três cartilhas dedicadas ao letramento em equidade: **racismo, capacitismo e diversidade LGBTQIA+**.

Escolhemos publicá-las em conjunto porque, apesar de tratarem de temas distintos, elas compartilham um mesmo movimento de leitura. Todas mostram como a desigualdade sobrevive menos no insulto declarado e mais naquilo que passou a parecer rotina: um critério de avaliação que ninguém explica, uma barreira arquitetônica que ninguém questiona, uma piada que sempre se contou, uma expressão que se repete sem que se pergunte de onde veio. Nenhuma dessas práticas exige má intenção para produzir efeito.

É exatamente por isso que essas práticas precisam ser nomeadas e é exatamente por isso que a formação continuada, e não a boa vontade individual, constitui o caminho institucional adequado para enfrentá-las.

Este esforço não parte do vazio. Ele se apoia no compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão, nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e, de modo particular, no Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 368/2023. O que a norma estabelece como dever, a formação precisa transformar em capacidade concreta de análise. Muitas vezes, todos os títulos e profunda formação acadêmica não realizam a transcendência neste tipo de conhecimento. É essa a função destas cartilhas.

Há ainda uma razão específica para que esse trabalho seja feito na Justiça do Trabalho. Julgamos, todos os dias, relações em que a desigualdade se materializa: quem é contratado, quem é promovido, quem é dispensado, quem é constringido, quem é acomodado e quem é excluído. Mas o Tribunal não é apenas o lugar onde essas questões chegam para julgamento, é também uma organização, com suas próprias práticas de seleção, de atendimento, de comunicação, de escuta e de convivência. Uma instituição que examina a conduta alheia tem o dever de examinar também a própria. Reconhecer isso não enfraquece a autoridade judicial; ao contrário, é o que a torna coerente. O letramento é uma ferramenta para transcender questões essenciais para a sociedade e entender o ser humano em situações que muitas vezes não vivenciamos pessoalmente, mas que nos atingem como humanidade, como pessoas que buscam igualdade, respeito e dignidade.

Peço que estas cartilhas sejam lidas com a expectativa correta. Elas não são um repertório de palavras proibidas, nem um roteiro de condutas que absolve quem o cumpre à risca. Também não pretendem esgotar temas que mobilizam décadas de produção acadêmica, de jurisprudência e, sobretudo, de luta dos próprios grupos sobre os quais falam. Por isso, presença, ao longo dos textos, de indicações de leitura, dados e referências que convidam ao aprofundamento. São materiais de entrada: firmes no enfrentamento da discriminação e rigorosos na explicação, deliberadamente escritos para quem está começando a olhar para esses temas com atenção.

É provável que a leitura produza algum desconforto. Peço que ele não seja evitado. O incômodo diante de uma prática que sempre nos pareceu natural costuma ser o primeiro sinal de que algo está sendo efetivamente aprendido, e a Escola Judicial existe, entre outras coisas, para oferecer um espaço seguro onde esse aprendizado possa acontecer sem constrangimentos.

Agradeço às autoras e aos autores, todos eles carregando autenticidade em suas falas, com vivência das questões tratadas, às equipes técnicas e a todas as pessoas que colaboraram com a concepção, a pesquisa e a produção desta coletânea. Que ela cumpra seu propósito: não o de encerrar a discussão com um documento publicado, mas o de sustentá-la como política permanente de formação, capaz de alterar práticas, critérios e culturas. Esse, e não outro, é o compromisso desta Escola.

Boa leitura.

Desembargadora Bianca Bastos

Diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

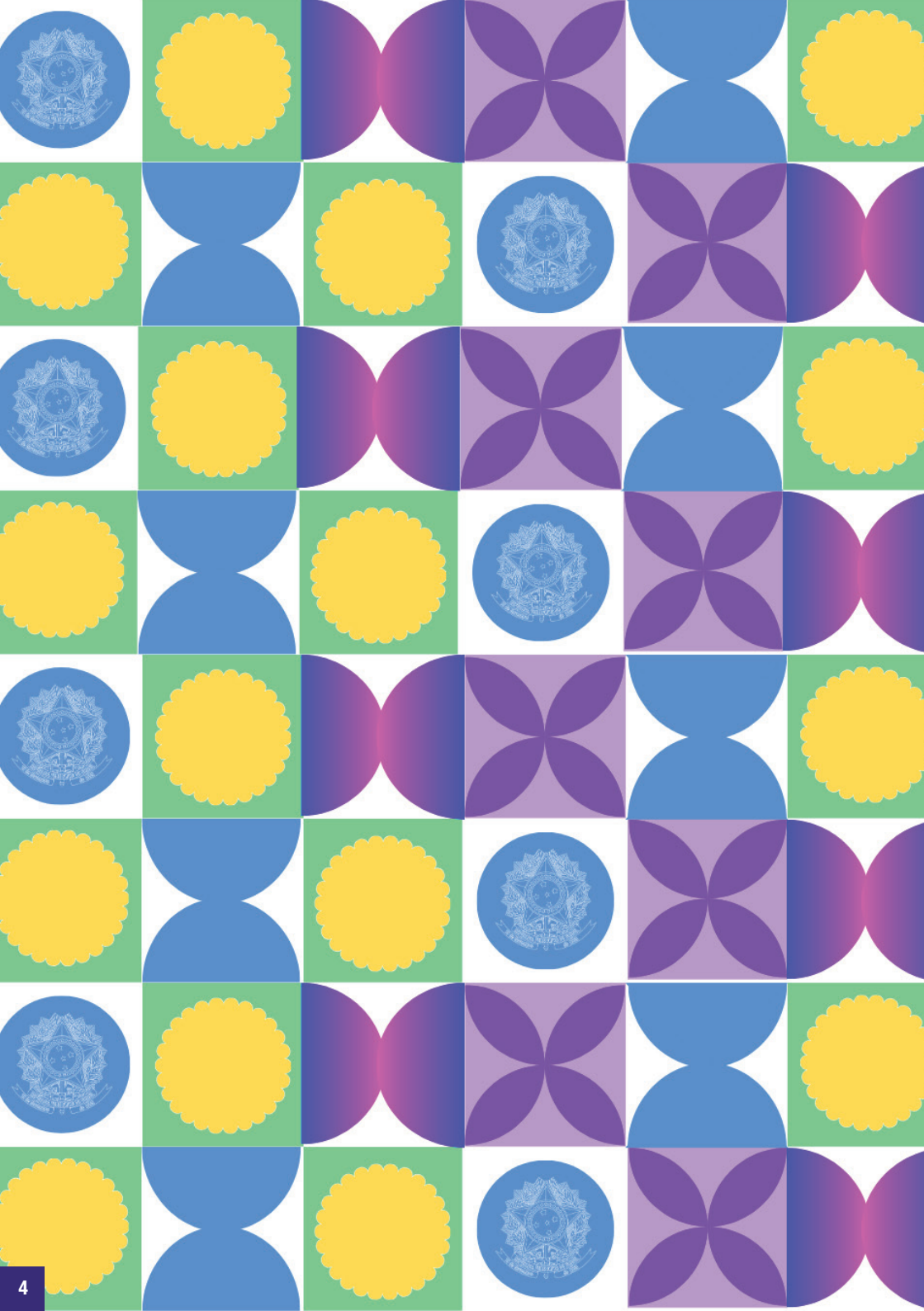
APRESENTAÇÃO

A promoção dos direitos das pessoas com deficiência constitui um compromisso ético, jurídico e institucional que interpela permanentemente os órgãos públicos brasileiros. No âmbito da Justiça do Trabalho, esse compromisso adquire contornos específicos, uma vez que o trabalho representa uma dimensão central da participação social, do exercício da cidadania e da concretização da dignidade humana.

Este material foi elaborado com o propósito de contribuir para o fortalecimento dessa cultura institucional no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, oferecendo subsídios para a reflexão sobre deficiência, capacitismo, acessibilidade e cultura do acesso.

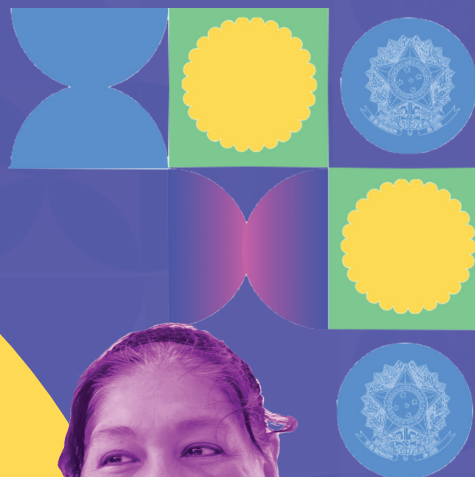
Espera-se que este material contribua para processos formativos, para o aprimoramento das práticas institucionais e para a construção de um Tribunal cada vez mais acessível, inclusivo e comprometido com a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.





DEFICIÊNCIA: CONCEITO E ABORDAGEM CONTEMPORÂNEA

1

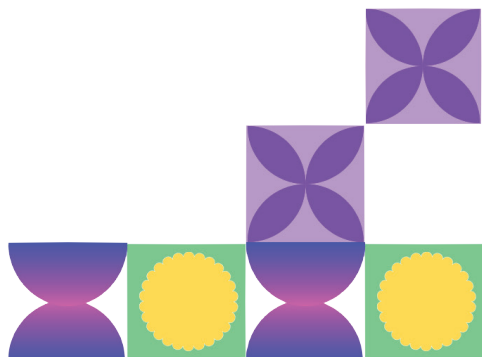


1.1 Deficiência como categoria histórica e social

As formas pelas quais as sociedades compreendem a deficiência não são universais nem imutáveis. Os significados atribuídos às variações corporais, sensoriais, intelectuais ou psicossociais variam ao longo do tempo e são influenciados por fatores históricos, culturais, econômicos e políticos. Compreender a deficiência exige, portanto, reconhecer que ela não corresponde a uma realidade fixa, determinada exclusivamente por características biológicas individuais. Trata-se de uma experiência socialmente situada, cuja interpretação é atravessada pelos valores predominantes em cada contexto histórico.

A consolidação do saber médico moderno e a crescente valorização da produtividade contribuíram para a interpretação da deficiência como característica estritamente individual. Corpos e modos de funcionamento passaram a ser avaliados a partir de padrões considerados típicos ou desejáveis, influenciando a forma como oportunidades de participação social foram distribuídas. Nesse contexto, práticas tutelares, respostas assistencialistas e processos de segregação coexistiram com a tendência de atribuir às próprias pessoas com deficiência a responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas no acesso à educação, ao trabalho e à vida comunitária.

Os Estudos da Deficiência, desenvolvidos especialmente a partir da segunda metade do século XX, desempenharam papel fundamental na contestação dessa lógica. Influenciados pelos movimentos sociais de pessoas com deficiência e pelas reivindicações em torno dos direitos civis, pesquisadores e ativistas passaram a questionar a centralidade atribuída aos diagnósticos médicos na definição das experiências de vida desse grupo populacional. O foco das análises deslocou-se progressivamente para os modos pelos quais as sociedades organizam seus espaços, instituições e relações sociais.



1.2 A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a mudança paradigmática

A aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 2006, representa um dos marcos mais significativos na trajetória de reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência em âmbito internacional. Resultado de décadas de mobilização política protagonizada pelo movimento social das pessoas com deficiência, a Convenção consolidou uma mudança paradigmática na forma de compreender a deficiência e de orientar a atuação dos Estados na promoção da igualdade e da participação social.

No Brasil, a Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico com status equivalente ao de emenda constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 2008, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 2009. A relevância jurídica desse processo transcende a mera internalização de um tratado internacional. A Convenção passou a integrar o bloco de constitucionalidade brasileiro, influenciando a interpretação das normas infraconstitucionais e orientando a formulação de políticas públicas, decisões judiciais e práticas institucionais.

Ao definir as pessoas com deficiência, a Convenção estabelece que esse grupo inclui aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Essa formulação introduz elementos conceituais de grande relevância.

No contexto do Poder Judiciário, essa abordagem exige a revisão de procedimentos e pressupostos que possam comprometer o reconhecimento da autonomia, da capacidade e da participação das pessoas com deficiência no acesso à justiça.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, compreender os fundamentos e os desdobramentos dessa mudança paradigmática significa fortalecer sua capacidade institucional de assegurar o acesso à justiça em condições de igualdade, promover ambientes laborais mais inclusivos e contribuir para a construção de uma cultura organizacional orientada pelo respeito aos direitos fundamentais das pessoas com deficiência.



1.3 Deficiência como fenômeno relacional e superação do modelo biomédico

A compreensão da deficiência como fenômeno relacional amplia a capacidade de identificar os fatores que condicionam as possibilidades de participação social. As experiências das pessoas com deficiência são influenciadas pelas características dos ambientes, pelas formas de organização das instituições e pelos recursos disponíveis para assegurar o exercício de direitos em igualdade de oportunidades.

Essa perspectiva representa importante deslocamento em relação ao paradigma biomédico, que durante longo período interpretou a deficiência prioritariamente como condição individual a ser diagnosticada, tratada, reabilitada ou corrigida. Os conhecimentos produzidos pelas ciências da saúde permanecem fundamentais para a promoção do bem-estar e para a oferta de apoios necessários em diferentes trajetórias de vida. Entretanto, os limites desse modelo tornam-se evidentes quando o diagnóstico clínico passa a ocupar posição exclusiva na interpretação da deficiência.

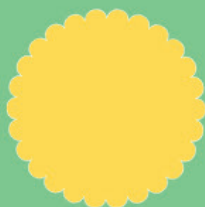
Nesse contexto, torna-se importante distinguir impedimentos de desigualdades. Impedimentos podem demandar cuidados, recursos específicos ou apoios diferenciados. As desigualdades, por sua vez, relacionam-se à distribuição desigual de oportunidades, reconhecimento e participação. Embora essas dimensões possam interagir, elas não se confundem.

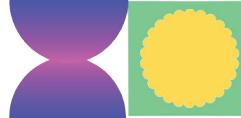
No âmbito das instituições públicas, a garantia formal de direitos mostra-se insuficiente quando não acompanhada da criação de condições efetivas para seu exercício. A eliminação de barreiras e a ampliação das condições de participação constituem elementos essenciais para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência e para a construção de ambientes mais acessíveis, inclusivos e comprometidos com a igualdade de oportunidades.



2

CAPACITISMO: CONCEITO E IMPLICAÇÕES INSTITUCIONAIS





2.1 Algumas compreensões iniciais

O termo capacitismo deriva da expressão inglesa *ableism* e passou a ser utilizado nos Estudos da Deficiência para designar formas específicas de opressão relacionadas à deficiência. Sua incorporação ao debate acadêmico e político contribuiu para dar visibilidade a experiências historicamente naturalizadas e aos pressupostos sociais que sustentam muitas das barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência.

Em sua acepção mais difundida, o capacitismo refere-se ao preconceito e à discriminação em razão da deficiência. Essa compreensão permite reconhecer práticas interpessoais que resultam em tratamento desigual, restrição de oportunidades ou desqualificação das pessoas com deficiência. Comentários depreciativos, infantilização, superproteção, questionamentos recorrentes acerca da capacidade para o trabalho ou exclusão de espaços decisórios figuram entre as manifestações frequentemente associadas a essa dimensão do fenômeno.

No campo institucional, o capacitismo pode manifestar-se por meio de critérios aparentemente neutros, procedimentos padronizados ou expectativas homogêneas acerca do desempenho humano. A ausência de recursos de acessibilidade e interpretações baseadas em presunções sobre capacidade ilustram situações em que práticas organizacionais acabam por restringir a participação de pessoas com deficiência, mesmo na ausência de intenção explícita de discriminar.

Nomear o capacitismo não significa atribuir responsabilidade individual a sujeitos específicos. Trata-se de ampliar a capacidade institucional de identificar mecanismos que convertem determinadas características humanas em critérios de hierarquização social, favorecendo a construção de práticas mais equitativas e comprometidas com a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.



2.2

A produção social da normalidade

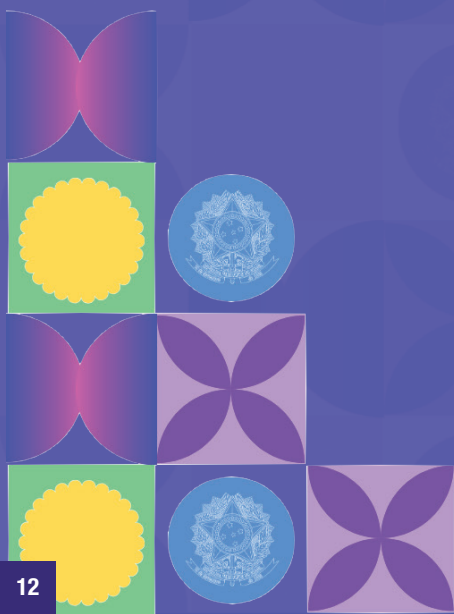
A compreensão do capacitismo como fenômeno estrutural exige atenção aos processos por meio dos quais determinadas características humanas são convertidas em referências universais de valor e legitimidade. Nesse sentido, torna-se necessário examinar como ideais de normalidade são historicamente produzidos e incorporados às práticas sociais, influenciando expectativas sobre autonomia, produtividade, racionalidade e participação.

A ideia de normalidade costuma apresentar-se como evidência natural, como se determinados modos de ser e de estar constituíssem expressões espontâneas da condição humana. Entretanto, aquilo que é reconhecido como normal resulta de construções históricas e culturais.

No âmbito das relações de trabalho, ideais associados à disponibilidade contínua, à rapidez na execução de tarefas e à ausência de necessidades de apoio podem funcionar como parâmetros implícitos de valorização profissional, produzindo desvantagens para pessoas cujas experiências corporais e cognitivas não correspondem a essas expectativas. Processos semelhantes podem ser observados em outros espaços institucionais, como sistemas de comunicação estruturados exclusivamente a partir da oralidade, recursos tecnológicos incompatíveis com tecnologias assistivas ou práticas formativas baseadas em um único modelo de aprendizagem.

Reconhecer a influência dessas dinâmicas amplia a capacidade institucional de identificar barreiras naturalizadas e revisar práticas e critérios que possam restringir a participação das pessoas com deficiência.





CAPACITISMO INSTITUCIONAL



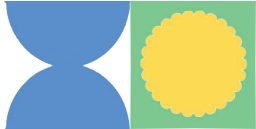
3.1 Barreiras institucionais: quando a exclusão é produzida pelas estruturas

As instituições exercem papel determinante na promoção ou restrição do exercício de direitos. Ao organizarem procedimentos, estabelecerem critérios de participação e definirem padrões de funcionamento, influenciam diretamente as possibilidades de acesso e permanência de diferentes sujeitos nos espaços sociais. Nesse contexto, a análise das barreiras institucionais torna-se fundamental para compreender como desigualdades relacionadas à deficiência podem ser reproduzidas mesmo em ambientes orientados por compromissos formais com a inclusão e a igualdade.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência define barreiras como qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros. Essa definição amplia a compreensão acerca das condições que podem comprometer a participação das pessoas com deficiência na vida institucional.

A identificação das barreiras exige atenção para além dos aspectos arquitetônicos. Embora rampas, elevadores acessíveis, sinalização tátil e adequações físicas permaneçam elementos essenciais, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência frequentemente envolvem dimensões menos perceptíveis do funcionamento organizacional. Barreiras comunicacionais podem manifestar-se quando informações relevantes são disponibilizadas exclusivamente em formatos inacessíveis, comprometendo o acesso à informação e a participação em igualdade de oportunidades.

Barreiras tecnológicas também assumem relevância crescente em contextos marcados pela digitalização dos serviços públicos. Sistemas incompatíveis com tecnologias assistivas e recursos digitais desenvolvidos sem observância aos princípios da acessibilidade podem comprometer o acesso aos serviços institucionais.



Barreiras organizacionais e procedimentais também podem produzir efeitos desiguais, especialmente quando estruturadas a partir da expectativa de homogeneidade dos sujeitos. Fluxos rígidos de trabalho, ausência de protocolos voltados à promoção da acessibilidade e dificuldades na implementação de adaptações razoáveis tendem a desconsiderar diferentes formas de comunicação e participação.

Barreiras atitudinais atravessam as relações interpessoais e influenciam a cultura institucional. Estereótipos e estigmas acerca da capacidade das pessoas com deficiência podem afetar processos decisórios, relações profissionais e experiências de pertencimento institucional.

No âmbito do Poder Judiciário, a participação plena e efetiva de magistrados, servidores e usuários dos serviços judiciais depende da existência de condições adequadas para comunicação, circulação, compreensão das informações e exercício da autonomia. A realização de audiências, a utilização de sistemas eletrônicos e o acesso aos serviços administrativos constituem exemplos de situações em que a presença de barreiras pode comprometer a igualdade de oportunidades.

3.2 Presunção de incapacidade: tutela, autonomia e reconhecimento

As concepções sociais acerca da deficiência exercem influência significativa sobre a forma como a autonomia, a competência e a capacidade de autodeterminação das pessoas são percebidas e reconhecidas. Entre os efeitos mais persistentes dessas construções históricas encontra-se a presunção de incapacidade, entendida como a tendência de atribuir limitações generalizadas à autonomia, ao discernimento ou à competência das pessoas com deficiência com base, exclusivamente, na existência de determinados impedimentos.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência introduziu importantes transformações nesse cenário ao afirmar que as pessoas com deficiência possuem

capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida. Essa diretriz representa um marco no reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos plenos de direitos, aptos a participar das decisões que afetam suas trajetórias e a exercer controle sobre aspectos relevantes de suas vidas.

O reconhecimento da capacidade legal em igualdade de condições não elimina a possibilidade de que algumas pessoas necessitem de apoios para o exercício de determinados atos ou para a tomada de decisões complexas. A necessidade de apoio, contudo, não autoriza generalizações acerca da incapacidade nem justifica a exclusão das próprias pessoas dos processos deliberativos que lhes dizem respeito.

A presunção de incapacidade também pode manifestar-se por meio da atribuição desigual de credibilidade, dificultando o reconhecimento das pessoas com deficiência como intérpretes legítimas de suas próprias experiências.

No âmbito do Poder Judiciário, a garantia do acesso à justiça envolve o reconhecimento da autonomia das pessoas com deficiência para participar dos procedimentos judiciais, compreender informações relevantes, manifestar suas preferências e exercer os direitos processuais que lhes são assegurados. Recursos de acessibilidade comunicacional, adaptações procedimentais e apoios adequados podem favorecer essa participação e fortalecer o reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos de direitos.

Reconhecer a autonomia das pessoas com deficiência significa assegurar que os apoios sejam orientados pela promoção da autodeterminação, pelo respeito às preferências individuais e pela ampliação das possibilidades de participação social.

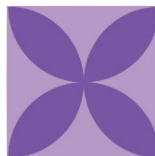


ACESSIBILIDADE: LIMITES DA ABORDAGEM NORMATIVA



4.1

Acessibilidade como direito e condição para o exercício da cidadania



A acessibilidade ocupa posição central na promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Sua presença influencia diretamente as possibilidades de participação social, o exercício da autonomia e o acesso a bens, serviços e oportunidades em condições de igualdade.

Inspirada pelos princípios da Convenção, a Lei Brasileira de Inclusão define a acessibilidade como a possibilidade de utilização, com segurança e autonomia, de espaços, informações, serviços, tecnologias e demais recursos necessários à participação social das pessoas com deficiência.

A ativista coreana Mia Mingus propõe compreender o acesso como condição para a construção de comunidades nas quais diferentes pessoas possam estar juntas, participar de maneira significativa da vida coletiva e influenciar os espaços que habitam. Sob essa perspectiva, a acessibilidade relaciona-se à forma como distribuímos socialmente as condições de viver, participar e pertencer, favorecendo encontros, ampliando possibilidades de interação e reconhecendo a interdependência como característica constitutiva da experiência humana.

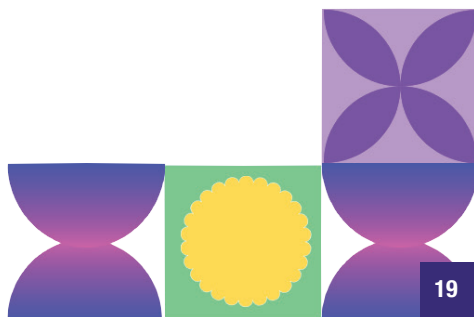
Para o Poder Judiciário, a efetivação do acesso à justiça requer atenção às múltiplas dimensões da acessibilidade, abrangendo desde o ingresso nos espaços físicos até a compreensão das informações processuais, a utilização de sistemas eletrônicos e a participação em atividades jurisdicionais e administrativas.

Limites do modelo adaptativo

A ampliação dos marcos normativos relacionados à acessibilidade contribuiu para o reconhecimento das necessidades específicas apresentadas por pessoas com deficiência e para o desenvolvimento de mecanismos destinados à eliminação de barreiras. Entre esses mecanismos, destacam-se as adaptações razoáveis, compreendidas como modificações e ajustes necessários para assegurar o exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas, sem imposição de ônus desproporcional ou indevido.

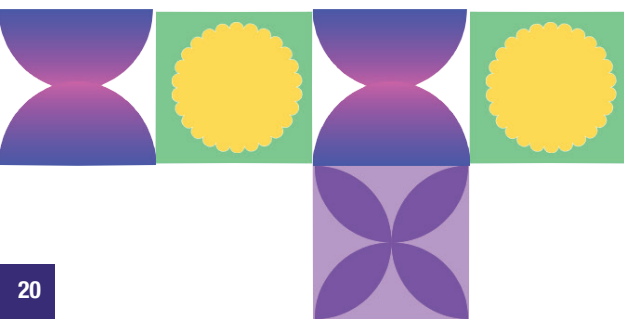
As adaptações razoáveis representam importante instrumento de promoção da igualdade material. Sua previsão na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na legislação brasileira reafirma o compromisso com respostas sensíveis às singularidades das experiências humanas, reconhecendo que a uniformidade de procedimentos pode produzir efeitos desiguais sobre diferentes sujeitos.

Entretanto, a centralidade exclusiva atribuída às adaptações individuais pode limitar a capacidade institucional de antecipar necessidades e incorporar a diversidade humana ao planejamento de suas atividades. A responsabilidade pela identificação de barreiras e pela formulação de demandas específicas recai, muitas vezes, sobre as próprias pessoas com deficiência, produzindo esforços adicionais e constrangimentos decorrentes da necessidade recorrente de justificar necessidades que poderiam ser consideradas desde o início dos processos institucionais.



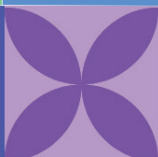
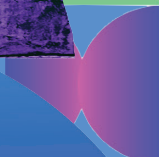
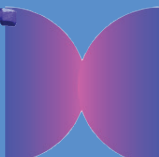
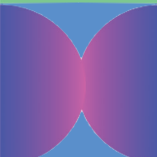
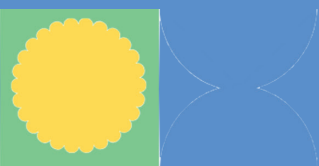
A incorporação dos princípios do desenho universal oferece importante contribuição para a superação dessas limitações. Ao propor que produtos, ambientes e serviços sejam concebidos para utilização pelo maior número possível de pessoas, essa abordagem amplia as possibilidades de participação e reduz a dependência exclusiva de intervenções corretivas.

A reflexão sobre os limites do modelo adaptativo não pretende questionar a relevância das garantias jurídicas já conquistadas. Seu propósito consiste em ampliar o repertório institucional disponível para a promoção da acessibilidade, reconhecendo a diversidade humana como ponto de partida para o planejamento e para a tomada de decisões. Essa perspectiva aproxima-se da noção de cultura do acesso, que compreende a acessibilidade como prática contínua de transformação institucional.



5

CULTURA DO ACESSO



5.1 Acessibilidade como prática contínua de transformação institucional

As discussões desenvolvidas ao longo desta cartilha revelam que a eliminação de barreiras e a promoção da participação das pessoas com deficiência pressupõem a construção de ambientes institucionais capazes de reconhecer a diversidade humana como elemento constitutivo da vida social. Nesse contexto, a noção de cultura do acesso oferece importantes subsídios para ampliar os referenciais tradicionalmente utilizados no campo da acessibilidade.

A expressão cultura do acesso remete ao conjunto de valores, práticas e compromissos institucionais orientados pela promoção da participação plena e efetiva das pessoas com deficiência. Mais do que um conjunto de procedimentos técnicos, trata-se de uma perspectiva que incorpora a acessibilidade como princípio organizador das relações sociais e das formas de funcionamento das instituições.

No âmbito do Poder Judiciário, a construção de uma cultura do acesso encontra respaldo nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e do acesso à justiça, exigindo atenção permanente às condições oferecidas para participação nos diferentes espaços institucionais.

A cultura do acesso também favorece a participação das próprias pessoas com deficiência nos processos decisórios. O reconhecimento de suas experiências como fonte legítima de conhecimento contribui para a formulação de respostas institucionais mais adequadas e fortalece os compromissos democráticos das organizações.

5.2 Interdependência e corresponsabilidade: ampliando as formas de compreender a autonomia

A centralidade conferida à independência absoluta influencia a forma como diferentes sujeitos são reconhecidos e valorizados socialmente. No caso das pessoas com deficiência, essa lógica pode produzir efeitos particularmente significativos. A necessidade de recursos de acessibilidade, tecnologias assistivas,

mediações comunicacionais ou outras modalidades de apoio, muitas vezes, é interpretada como evidência de menor capacidade para participar da vida social em condições de igualdade.

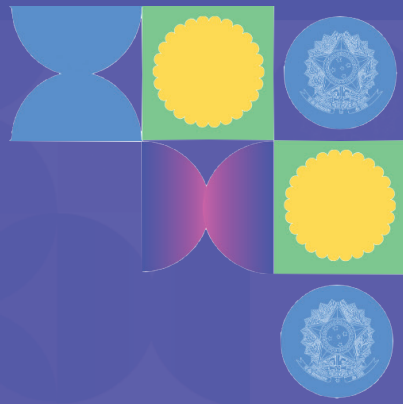
Essa compreensão, entretanto, não corresponde à complexidade das experiências humanas. A vida em sociedade é sustentada por múltiplas relações de dependência mútua, cooperação e cuidado. Ao longo do ciclo de vida, todas as pessoas necessitam, em diferentes intensidades e circunstâncias, do suporte de outras pessoas, de recursos tecnológicos, de políticas públicas e de estruturas coletivamente organizadas para desenvolver suas atividades cotidianas.

A compreensão da interdependência amplia os referenciais utilizados para pensar a autonomia. A possibilidade de realizar escolhas, expressar preferências, participar das decisões que afetam a própria vida e exercer controle sobre aspectos relevantes da própria trajetória não depende da ausência absoluta de apoio. Recursos adequadamente ofertados podem fortalecer o exercício da autonomia ao ampliar as condições efetivas de participação.

A corresponsabilidade constitui dimensão inseparável desse processo. A eliminação de barreiras e a promoção da acessibilidade exigem o envolvimento de diferentes setores institucionais e a incorporação da acessibilidade aos processos de planejamento, execução e avaliação das atividades desenvolvidas.

No âmbito do Poder Judiciário, a participação plena e efetiva depende de uma rede articulada de responsabilidades que envolve acessibilidade física, tecnológica, comunicacional e procedimental. A corresponsabilidade fortalece a capacidade institucional de antecipar necessidades, revisar procedimentos e desenvolver respostas mais sustentáveis para a promoção da acessibilidade, contribuindo para a consolidação de uma cultura do acesso.





DIRETRIZES PARA O FORTALECIMENTO DE UMA CULTURA DO ACESSO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

A promoção de ambientes institucionais acessíveis e comprometidos com a igualdade material constitui responsabilidade compartilhada entre os diferentes atores que integram o Poder Judiciário. As diretrizes apresentadas a seguir têm caráter orientador e buscam contribuir para o fortalecimento de práticas institucionais voltadas ao enfrentamento do capacitismo, à promoção dos direitos das pessoas com deficiência e à consolidação de uma cultura do acesso no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.





6.1

Incorporar a acessibilidade aos processos de planejamento institucional

A promoção da acessibilidade beneficia-se da incorporação dessa perspectiva aos processos de planejamento, implementação e avaliação das atividades institucionais. Recomenda-se que a acessibilidade seja considerada desde as etapas iniciais da organização de eventos, ações formativas, desenvolvimento tecnológico, produção de conteúdos e definição de fluxos administrativos.

6.2

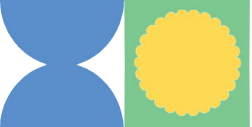
Fortalecer ações de formação e sensibilização

A construção de ambientes institucionais mais inclusivos exige investimento contínuo em ações formativas voltadas à deficiência, à acessibilidade e ao enfrentamento do capacitismo. Processos de formação favorecem a identificação de barreiras atitudinais e ampliam o repertório institucional para a construção de respostas mais equitativas.

6.3

Promover a participação das pessoas com deficiência nos processos decisórios

A formulação de políticas e estratégias relacionadas à acessibilidade beneficia-se da participação das próprias pessoas com deficiência nos processos de consulta, planejamento e avaliação institucional. Espaços permanentes de escuta contribuem para a identificação de necessidades, o aperfeiçoamento das medidas adotadas e o fortalecimento da legitimidade das ações desenvolvidas.



6.4

Qualificar a acessibilidade comunicacional e informacional

O acesso à informação constitui condição indispensável para a participação institucional. Recomenda-se atenção permanente à acessibilidade comunicacional em eventos, cursos, documentos e conteúdos produzidos pelo Tribunal, incluindo a adoção de formatos acessíveis, recursos de legendagem, audiodescrição, Libras e critérios de acessibilidade digital.

6.5

Revisar periodicamente os procedimentos institucionais

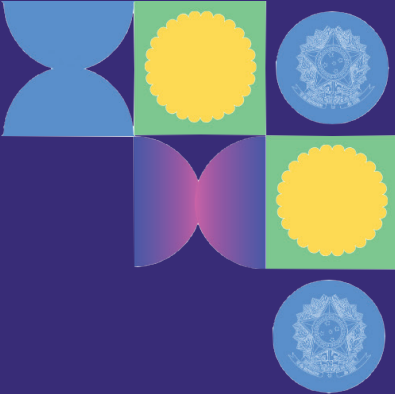
A revisão periódica de fluxos administrativos, rotinas de trabalho e procedimentos jurisdicionais favorece a identificação de barreiras e contribui para o aperfeiçoamento contínuo das estratégias institucionais relacionadas à acessibilidade.

6.6

Reconhecer a acessibilidade como dimensão da qualidade institucional

A acessibilidade constitui dimensão indissociável dos compromissos institucionais relacionados à igualdade, à dignidade da pessoa humana e ao acesso à justiça. Seu reconhecimento como dimensão da qualidade institucional fortalece a capacidade de resposta do Tribunal à diversidade humana e contribui para a prestação de serviços públicos mais inclusivos.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promoção dos direitos das pessoas com deficiência constitui compromisso permanente das instituições públicas comprometidas com os princípios democráticos, a igualdade e a efetivação dos direitos humanos. Ao longo desta cartilha, buscou-se sublinhar que a participação social em igualdade de oportunidades depende da existência de marcos normativos protetivos e também da capacidade institucional de reconhecer e enfrentar as barreiras que restringem o exercício da cidadania.

A construção de uma cultura do acesso pressupõe corresponsabilidade entre os diferentes atores que integram as instituições públicas. Trata-se de um processo permanente de aprendizagem, escuta e transformação institucional, orientado pela ampliação das condições de participação, pertencimento e reconhecimento.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, esse compromisso fortalece a construção de uma instituição acessível, inclusiva e alinhada aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e do acesso à justiça. Ao reconhecer a deficiência como dimensão constitutiva da vida social, o Tribunal reafirma sua disposição para aperfeiçoar continuamente suas práticas e contribuir para a efetivação de direitos fundamentais.

**Para acessar a versão
ampliada desta cartilha,
acesse o site da EJUD2
por meio do QR Code.**





Realização

EJUD 2

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

