



GUIA ANTICAPACITISMO

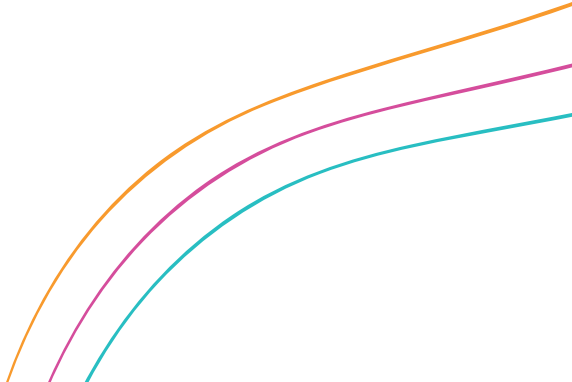
Seção de Acessibilidade e Inclusão (SAI)





GUIA ANTICAPACITISMO

Seção de Acessibilidade e Inclusão (SAI)



EXPEDIENTE

Seção de Acessibilidade e Inclusão (SAI)

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

Avenida Cais do Apolo, 739, Bairro do Recife,
Recife/PE, CEP 50030-902

E-mail: [acessibilidade@trt6.jus.br/](mailto:acessibilidade@trt6.jus.br)

Tel: (81) 3871-1301 Recife | 2026

Equipe:

Edileuza Barreto Pimentel

Laís Sampaio Parente

Coordenadoria de Comunicação Social:

Coordenação

Maria Eduarda Vaz

Projeto Gráfico e Diagramação

Claudino Júnior





APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), por meio da Seção de Acessibilidade e Inclusão (SAI) e do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão (SAI), apresenta o Guia Anticapacitismo do TRT-6.

Este material tem como objetivo sensibilizar o público interno e externo do Tribunal sobre práticas, comportamentos e estruturas que perpetuam o capacitismo, bem como orientar atitudes inclusivas no cotidiano institucional.

Nele, você encontrará importantes nomenclaturas, as formas de manifestação do capacitismo, boas práticas a serem seguidas, explicação sobre os cordões identificadores, orientações sobre comunicação acessível e linguagem simples, dentre outros temas.

Sabemos que o enfrentamento ao capacitismo exige ações permanentes, baseadas em informação qualificada, sensibilização institucional e compromisso ético. Assim, este guia busca contribuir para esse processo, oferecendo conceitos, orientações e referências alinhadas às diretrizes do **Decreto nº 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo)**, da **Lei Federal nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência)**, da **Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana)**, da **Resolução CNJ nº 401/2021**, da **Resolução CSJT nº 386/2024**, do **Decreto nº 3.298/1999**, com as alterações do **Decreto nº 5296/2004**, da **Lei nº 14.126/2021**, da **Lei nº 14768/2023** e da **Lei nº 14.705/2023**, com as alterações da **Lei nº 15.176/2025**.

Boa leitura!



Ilustração de uma pessoa com barba, cabelos curtos e óculos escuros, sentada sobre uma pilha de livros. Veste blusa roxa e calça vermelha, segura um livro aberto diante do rosto e tem uma bengala azul apoiada ao lado do corpo.



SUMÁRIO

1. ENTENDENDO O CONCEITO LEGAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA	08
2. AFINAL, O QUE É CAPACITISMO?	09
3. CONHEÇA OS TIPOS DE CAPACITISMO	10
4. PRÁTICAS ANTICAPACITISTAS	14
5. CORDÕES IDENTIFICADORES	16
6. LINGUAGEM E CAPACITISMO	17
7. O CAPACITISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO	22
8. ORIENTAÇÕES PARA CHEFIAS E GESTORES(AS)	24
9. CURSOS GRATUITOS SOBRE ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E ANTICAPACITISMO	28
10. INDICAÇÕES DE FILMES E SÉRIES	29
11. CANAIS INSTITUCIONAIS DE APOIO	30
12. MENSAGEM FINAL	30
13. REFERÊNCIAS	33

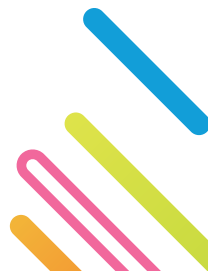




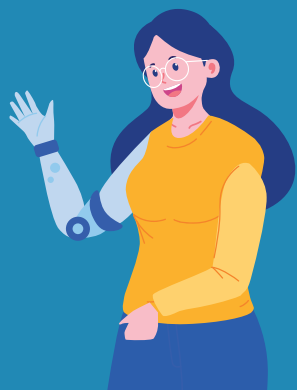
Ilustração de duas pessoas com óculos e computadores portáteis sobre o colo, voltadas uma para a outra. À esquerda, uma pessoa está sentada em uma cadeira de escritório. À direita, outra está em uma cadeira de rodas, com uma das mãos levantada.

1. ENTENDENDO O CONCEITO LEGAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), considera-se pessoa com deficiência aquela que possui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições.

BARREIRAS À PARTICIPAÇÃO SOCIAL

Lei 13146/2015, art. 3º, IV: *"...qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros..."*.



É importante ressaltar que, ao contrário do que muitas pessoas pensam, nem sempre a deficiência será visível ou aparente. Há vários tipos de deficiências que são invisíveis ou ocultas, como pode ser o caso do espectro autista, do déficit intelectual, da surdez, da cegueira monocular, da fibromialgia, entre outras.

Então, muito cuidado para não julgar determinadas situações sem ter o conhecimento necessário. Vale destacar ainda que não há exigência de caráter permanente do impedimento, desde que este seja de longo prazo, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão.

Ilustração de uma pessoa de cabelos longos, óculos e blusa amarela. Tem uma prótese no braço direito, que está levantado, com os dedos da mão abertos.

2. AFINAL, O QUE É CAPACITISMO?

O capacitismo é toda forma de **preconceito**, **discriminação** ou **exclusão** dirigida às pessoas com deficiência, baseada na **suposição de incapacidade**, **inferioridade** ou **inadequação**. Ele se manifesta direta, indiretamente, por ação ou omissão, através de atitudes, linguagem, decisões institucionais, falta de adaptações razoáveis, práticas organizacionais e barreiras que limitam a participação plena das pessoas com deficiência.

Assim como outras formas de discriminação estrutural, o capacitismo está presente nas relações sociais e institucionais, exigindo enfrentamento ativo e contínuo.

DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA DEFICIÊNCIA

Lei 13146/2015, art.4, §1º: "...toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas".

ATENÇÃO !!

Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: **Pena-reclusão, de 1 a 3 anos e multa (art. 88, LBI).**

A prática de discriminação em razão da deficiência constitui ilícito penal, nos termos do art. 88 da Lei Brasileira de Inclusão, sem prejuízo de medidas administrativas e institucionais pertinentes, inclusive voltadas à prevenção e conscientização.

3. CONHEÇAS OS TIPOS DE CAPACITISMO

3.1 Capacitismo Atitudinal/Recreativo

É caracterizado por crenças, comportamentos e falas que inferiorizam ou subestimam a capacidade da pessoa com deficiência.

Exemplos:

- Infantilizar pessoas com deficiência;
- Supor incapacidade sem avaliação individual;
- Tratar a pessoa como objeto de caridade ou heroísmo;
- Ignorar sua autonomia e protagonismo;
- Usar termos pejorativos, como aleijado, sequelado, retardado, mongol entre outros;
- Falar com acompanhantes ou intérpretes, ignorando a pessoa com deficiência;
- Tocar em cadeira de rodas, bengalas ou dispositivos assistivos sem autorização;
- Brincar com o cão-guia sem o consentimento.



Ilustração de duas pessoas sorrindo junto a um computador portátil. A pessoa à frente tem pele marrom, veste blusa laranja e usa um dispositivo junto à orelha. A pessoa atrás veste blusa rosa, tem uma prótese no braço esquerdo e apoia a mão direita no ombro da pessoa à frente.

3.2 Capacitismo Institucional

Por sua vez, o capacitismo institucional é baseado na discriminação enraizada em leis, políticas, práticas e estruturas de instituições (públicas ou privadas) que, intencionalmente ou não, criam barreiras e perpetuam a exclusão de pessoas com deficiência, negando seus direitos e plena participação social.

Exemplos:

- Falta de acessibilidade física e comunicacional;
- Falta de interesse em analisar as condições desiguais e desumanas impostas às pessoas com deficiência;
- Ausência de adaptações razoáveis ou sua negação;
- Processos de trabalho excludentes;
- Não reconhecimento das características e necessidades específicas das pessoas com deficiência.

3.3 Capacitismo Estrutural

Por fim, o capacitismo estrutural é definido pelo preconceito profundamente enraizado nas estruturas sociais, políticas e econômicas que marginalizam pessoas com deficiência, moldando o sistema como um todo, gerando exclusão desde a base.

Exemplos:

- Naturalização das barreiras;
- Invisibilização das demandas das pessoas com deficiência;
- Reprodução de estigmas sociais;
- Exigência de comparecimento presencial sem alternativa acessível;
- Barreiras arquitetônicas e urbanísticas.



Ilustração de uma pessoa de cabelos longos cor-de-rosa, óculos escuros e camiseta verde. Mantém uma das mãos levantada, com o dedo indicador apontado para cima.

4. PRÁTICAS ANTICAPACITISTAS

Entender os erros é necessário para não repeti-los, mas precisamos aprender também as ações positivas e que devem ser perpetuadas. A seguir, temos 10 (dez) práticas anticapacitistas:

1 - Coloque a pessoa em primeiro lugar

Utilize sempre a expressão "pessoa com deficiência", reconhecendo a identidade da pessoa antes da condição. Ademais, o ideal é dizer "pessoa com deficiência" e não reduzir à sigla "PcD".

2 - Respeite a autonomia

Pergunte antes de ajudar e permita que a própria pessoa indique como prefere receber apoio.

3 - Promova comunicação acessível

Garanta Libras, legendas, audiodescrição, linguagem simples e contraste adequado em eventos e materiais institucionais.

4 - Planeje com acessibilidade desde o início

Considere rampas, elevadores, sinalização tátil, plataformas digitais acessíveis e recursos assistivos no planejamento de ações e projetos.

5 - Evite suposições sobre capacidade.

Avalie competências de forma individual e profissional, sem pressupostos baseados na deficiência.



6 - Respeite as deficiências ocultas

Não questione a legitimidade de cordões identificadores nem minimize necessidades que não são visíveis.

7 - Adote linguagem inclusiva no cotidiano

Evite expressões capacitistas e termos pejorativos, substituindo-os por formas respeitosas e neutras.

8 - Garanta adaptações razoáveis

Flexibilize rotinas, ferramentas e métodos de trabalho para promover equidade e desempenho adequado.

9 - Intervenha diante de práticas discriminatórias

Não seja conivente com piadas, comentários ou atitudes capacitistas. O silêncio também perpetua exclusões.

10 - Busque formação contínua

Participe de cursos, palestras e ações educativas sobre acessibilidade, inclusão e direitos das pessoas com deficiência.

5. CORDÕES IDENTIFICADORES

Na dica anticapacitista de número 6 (seis), falamos sobre o respeito aos cordões identificadores. Eles desempenham um papel essencial para identificar necessidades específicas e promover respeito e acessibilidade. Conheça os principais cordões relacionados às pessoas com deficiência e seus significados:



Cordão com desenho de girassol: Formalizado pela Lei nº 14.624 de 17 de Julho de 2023, o cordão de Girassol é utilizado para identificar pessoas com deficiências ocultas, entre elas: surdez; autismo; deficiências intelectuais; deficiências cognitivas.



Cordão com símbolo do infinito: O símbolo do infinito é a imagem que configura o logo da neurodiversidade em todo o mundo. A criação deste logo partiu da própria comunidade autista, como forma de substituição da imagem do quebra-cabeça. A ideia das cores que compõem esse logo foi a de representar a diversidade que existe dentro do espectro autista sem reforçar estigmas sobre o transtorno.



Cordão de quebra-cabeça: O mais conhecido no Brasil afora, o quebra-cabeça é um símbolo que representa a complexidade do Transtorno de Espectro Autista — TEA. O símbolo se popularizou, se modificou e hoje pode ser interpretado de maneiras diferentes. Por ser tão famoso, facilita a identificação e o acesso a diferentes direitos para pessoas autistas.

IMPORTANTE !!

O uso dos cordões não implica reconhecimento jurídico automático da condição de pessoa com deficiência, devendo a abordagem institucional pautar-se pelo acolhimento e respeito, sem exigência de comprovação.

Cordão verde estampado com girassóis amarelos, com fecho metálico na extremidade.
Cordão azul-escuro estampado com símbolos coloridos do infinito, com fecho metálico na extremidade. Cordão estampado com peças de quebra-cabeça azuis, amarelas, vermelhas e verdes, com fecho metálico na extremidade.

6. LINGUAGEM E CAPACITISMO

Um aspecto importante na construção de uma cultura inclusiva é o cuidado com a linguagem. Sendo assim, é fundamental entendermos quais termos e expressões são considerados capacitistas, para não reproduzi-los na nossa vida diária. Veja, abaixo, frases e palavras que reproduzem estigmas, bem como as formas adequadas de comunicação:

6.1 Formas adequadas



ERRADO

- Se fazer de surdo
- Parece que é cego
- Dar uma de João sem braço
- Deu mancada
- Está muito autista
- Fingir demência
- Sem pernas para isso
- Colocar o projeto de pé
- Está mal das pernas
- Igual a cego em tiroteio
- Retardado



CERTO

- Parece que não ouviu / entendeu
- Não entendeu ou percebeu algo
- Fugir das obrigações
- Faltou com o compromisso
- Está distraída, alheia
- Se fez de desentendido
- Sem condições de executar
- Elaborar o projeto
- Está com algum problema
- Está perdido
- Imaturo, brincalhão, com dificuldades de aprendizado

NÃO FALE TAMBÉM



- portador de deficiência;
- deficiente;
- inválido;
- incapacitado;
- aleijado;
- especial;
- doente;
- portador de necessidades especiais;
- anormal;
- sequelado.

6.2 Conheça as nomenclaturas

Cego: Para se referir a uma pessoa com deficiência visual. Importante ressaltar que não se trata de uma ofensa.

Neurodivergente: Conceito utilizado para designar a pessoa que apresenta alterações no funcionamento cognitivo, comportamental, neurológico e neuroanatômico. É a pessoa que possui uma configuração neurológica atípica – ou seja, diferente do padrão esperado pela sociedade.

Nanismo: Pessoa com nanismo é a expressão para se referir a alguém com baixa estatura (menos de 1,45m, quando homens, e menos de 1,40m, quando mulheres). O nanismo é considerado uma deficiência física no Brasil.

Pessoa com deficiência intelectual ou deficiência cognitiva: Para a pessoa que apresenta limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo identificadas nas habilidades conceituais, sociais e práticas.

Pessoa com deficiência psicossocial: Para a pessoa com doença mental que apresenta alterações que consistem em sofrimentos e/ou comprometimentos de ordem psicológica e/ou mental, mudanças significativas na personalidade ou no comportamento.

Pessoa com deficiência múltipla: Associação de duas ou mais deficiências. Nesse caso, a pessoa deve ser tratada em conformidade com as deficiências que apresenta e, em caso de dúvida, pela forma indicada pela própria pessoa.

Pessoa em cadeira de rodas: Para descrever alguém que usa uma cadeira de rodas. O termo "cadeirante" pode ser usado coloquialmente.

Pessoa com deficiência física: Para a pessoa que possui uma alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano.

Pessoa com deficiência visual: Para as pessoas que apresentam redução ou ausência total da visão, podendo ser de dois tipos: baixa visão em diversos níveis e cegueira.

Pessoa com deficiência auditiva: Para as pessoas que têm dificuldade de ouvir ou entender mensagens sonoras devido à redução ou ausência da capacidade de audição de determinados sons, em diferentes graus de intensidade.

Pessoa com deficiência motora: Termo para descrever alguém com limitações nos movimentos.

Surdocegueira: Para se referir a alguém com deficiência auditiva e visual simultaneamente, com ou sem resíduo auditivo e/ou visual. Além da soma de duas deficiências, a pessoa surdocega pode ter uma experiência muito

mais tátil e portanto enfrentar barreiras mais abrangentes na comunicação.

Surdo: Para se referir a uma pessoa com deficiência auditiva. Importante ressaltar que não se trata de uma ofensa.

Surdo Oralizado: Para pessoa com perda auditiva e que se comunica oralmente. Embora a Libras seja de grande importância para a comunidade surda, há surdos que optam por utilizar uma língua oral para se comunicar.

Surdo Sinalizado: Para pessoa com perda auditiva e que utiliza a Língua Brasileira de Sinais (Libras), que é uma língua própria, não uma sinalização do português. Libras não é uma linguagem não verbal.

6.3 Linguagem simples e comunicação acessível

A linguagem simples é uma estratégia de comunicação que busca tornar informações claras, diretas e compreensíveis para todas as pessoas, independentemente do nível de escolaridade, familiaridade com termos técnicos ou condições cognitivas, sensoriais e neurodiversas.

No âmbito do TRT-6, o uso da linguagem simples contribui para o fortalecimento do acesso à informação, da transparência institucional, da eficiência administrativa e da inclusão das pessoas com deficiência, especialmente aquelas com deficiência intelectual, psicossocial, transtornos do neurodesenvolvimento e dificuldades de leitura e compreensão.

Adotar uma linguagem simples não significa “simplificar demais” ou perder rigor técnico. Significa comunicar de forma objetiva, organizada e acessível, preservando a precisão jurídica e institucional.

VEJA COMO UTILIZAR A LINGUAGEM SIMPLES:

- Utilize frases curtas e objetivas;
- Priorize a voz ativa;
- Evite jargões técnicos desnecessários e siglas sem explicação;
- Organize o texto em tópicos e parágrafos curtos;
- Utilize títulos e subtítulos claros;
- Apresente informações em ordem lógica;
- Explique termos jurídicos quando indispensáveis;
- Utilize exemplos práticos quando possível;
- Evite excesso de formalismo que prejudique a compreensão;
- Garanta hierarquia visual adequada em documentos e comunicações digitais.

Lembre-se, a adoção da linguagem simples fortalece a cultura institucional inclusiva, reduz barreiras comunicacionais, promove autonomia informacional e contribui para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.

Caso você deseje aprender mais sobre a linguagem simples, recomendamos que consulte o tópico 9 (nove) deste Guia. Lá, você encontrará algumas opções para se capacitar no tema.

7. O CAPACITISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O capacitismo no trabalho pode se manifestar de modo implícito ou explícito e é marcado por práticas que dificultam o ingresso, a permanência, a progressão funcional e a plena participação das pessoas com deficiência.

7.1 Algumas das manifestações do capacitismo no trabalho são:

- a desconconsideração de necessidades de adaptação razoável;
- a subestimação da capacidade e das habilidades em virtude da deficiência;
- a resistência à flexibilização de rotinas de trabalho;
- a ausência de acessibilidade em sistemas, documentos e espaços físicos;
- a exclusão de pessoas com deficiência de atividades formativas e decisórias;
- a estigmatização da produtividade e do desempenho.

Ou seja, o capacitismo no trabalho não acontece apenas através de falas e do tratamento inferiorizado, mas também ocorre quando as chefias ou gestores(as) não levam em consideração as necessidades específicas da pessoa com deficiência, no contexto laboral.

Uma pessoa com autismo, por exemplo, pode precisar de adaptações sensoriais (espaços silenciosos, fones anti-ruído) para um melhor desempenho das suas funções. A não disponibilização dessas adaptações se configura como capacitismo, pois nega a igualdade de oportunidades.

Ademais, é recomendado que as adaptações razoáveis concedidas sejam formalmente registradas, revisadas periodicamente e consideradas nos processos de avaliação de desempenho, sendo vedada qualquer avaliação que desconsidere tais condições.

7.2 Art. 9 da RA TRT-6 nº 01/2026:

“Os(as) magistrados(as) e os(as) servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filho(a) ou dependente legal nessas condições, poderão requerer a concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais das modalidades previstas nos incisos do art. 6º desta Resolução. ”

8. ORIENTAÇÕES PARA CHEFIAS E GESTORES(AS)

As chefias e gestores(as) desempenham papel estratégico na inclusão de pessoas com deficiência na instituição e nas equipes, podendo atuar de diversas formas. Apresentamos, a seguir, algumas orientações que contribuem para a consolidação de uma cultura organizacional inclusiva e anticapacitista:

Políticas Inclusivas: desenvolva e implemente políticas que garantam a inclusão e a equidade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas deficiências. As políticas devem ser claras e amplamente divulgadas.

Acessibilidade Física e Digital: assegure que todas as instalações físicas de sua unidade de trabalho sejam acessíveis, incluindo banheiros, elevadores e salas de audiências. Além disso, garanta que os sistemas digitais e documentos eletrônicos sejam compatíveis com tecnologias assistivas.

Ambiente de Trabalho Acolhedor: crie um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e a inclusão, onde todas as pessoas se sintam respeitadas e valorizadas. Isso inclui oferecer acomodações acessíveis, inclusivas e promover uma cultura de apoio.

Comunicação Aberta: estabeleça canais de comunicação claros e acessíveis para que todos os(as) colaboradores(a) possam expressar suas preocupações e sugestões relacionadas à acessibilidade e inclusão.

Acompanhamento e Avaliação: monitore regularmente as práticas e políticas de inclusão para garantir sua eficácia. Realize avaliações periódicas e esteja aberto a ajustes conforme necessário para melhorar a inclusão.

Liderança pelo Exemplo: como gestor, é fundamental liderar pelo exemplo. Mostre compromisso com a inclusão e a acessibilidade em todas as suas ações e decisões, adotando práticas anticapacitistas.

Apoio às Condições Especiais de Trabalho: respeite e apoie os(as) colaboradores(as) que fazem jus a condições especiais de trabalho, como redução de carga horária e teletrabalho. Assegure-se de que essas políticas sejam aplicadas de maneira justa e consistente, para assegurar que estes colaboradores preservem suas condições de saúde e segurança.

Combate à Discriminação: monitore ativamente o ambiente de trabalho para evitar qualquer forma de discriminação ou estigmatização de colaboradores(as) que têm condições especiais de trabalho. Promova uma cultura onde essas acomodações sejam vistas como parte do apoio à diversidade.

Sensibilização da Equipe: sensibilize todos(as) os(as) colaboradores(as) sobre a importância das políticas afirmativas e condições especiais de trabalho, explicando como essas práticas beneficiam a organização como um todo. Sensibilize a equipe sobre o valor da inclusão e da equidade.

Flexibilidade e Acompanhamento: ofereça flexibilidade para ajustar as condições de trabalho às necessidades individuais dos(as) colaboradores(as). Realize acompanhamentos periódicos para garantir que as acomodações estejam sendo efetivas e ajustadas conforme necessário.

Reconhecimento e Valorização: reconheça e valorize o trabalho dos(as) colaboradores(as) que utilizam condições especiais de trabalho, destacando suas contribuições e assegurando que eles tenham as mesmas oportunidades de crescimento e ascensão profissional que os demais.

Fomento à Participação: incentive a participação ativa dos(as) colaboradores(as) em decisões e iniciativas relacionadas à inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho.

Transparência e Diálogo Constante: mantenha uma comunicação transparente e constante sobre as políticas de inclusão e acessibilidade. Informe regularmente os(as) colaboradores(as) sobre qualquer mudança ou atualização nas metodologias ou forma de trabalho e pratique uma escuta ativa para entender suas preocupações e sugestões.

Ilustração de uma pessoa de cabelos curtos, camisa azul-clara e cachecol verde no pescoço, sentada em uma cadeira de rodas. Sorri e mantém uma das mãos levantada, com os dedos abertos.



Confraternizações Inclusivas: planeje eventos e confraternizações que sejam acessíveis a todos os(as) colaboradores(as). Verifique se os locais escolhidos são acessíveis e considere as necessidades individuais, como transporte adaptado e menus especiais.

Atividades de Inclusão: promova atividades de inclusão que incentivem a participação de todos. Pense em atividades que não dependam exclusivamente de habilidades físicas específicas e que permitam a colaboração entre todos os(as) colaboradores(as).

Avaliação e Melhoria Contínua: após eventos e confraternizações, solicite a avaliação dos(as) colaboradores(as) para identificar pontos de melhoria. Utilize essas informações para planejar eventos futuros de forma ainda mais inclusiva.

Respeito e Acolhimento à Especificidade do Colaborador com Deficiência: adeque as atividades de trabalho às necessidades individuais dos(as) colaboradores(as) com deficiência, respeitando suas singularidades e aproveitando suas potencialidades. Lembre-se de que colaboradores com deficiência produzirão de acordo com suas capacidades. É essencial observar essas especificidades nas avaliações e nos diálogos, garantindo um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

9. CURSOS GRATUITOS SOBRE ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E ANTICAPACITISMO

A formação contínua é instrumento essencial para a consolidação de uma cultura institucional inclusiva. Diversas plataformas públicas disponibilizam cursos gratuitos e certificados, voltados à temática da acessibilidade, inclusão e dos direitos das pessoas com deficiência. Conheça algumas das formações disponíveis em plataformas públicas:

- **Anticapacitismo no Serviço Público** (link de inscrição)
- **Neurodiversidade com foco no transtorno do espectro autista** (link de inscrição)
- **Acessibilidade na Comunicação** (link de inscrição)
- **Diversidade e Inclusão no ambiente de trabalho** (link de inscrição)
- **O conceito contemporâneo de deficiência e o modelo biopsicossocial** (link de inscrição)
- **Inclusão e Diversidade no Ambiente de Trabalho** (link de inscrição)
- **Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou do transtorno do espectro autista** (link de inscrição)

Recomendamos que magistradas(os), servidoras(es), gestores(as) e equipes de apoio priorizem a participação nessas formações como parte das ações permanentes de capacitação institucional.

10. INDICAÇÕES DE FILMES E SÉRIES

O audiovisual é uma ferramenta importante de sensibilização. Abaixo, temos algumas sugestões para você entender melhor sobre o tema.

10.1 Filmes de Ficção e Documentários:

- Crip Camp – Revolução pela Inclusão;
- Como Estrelas na Terra;
- Intocáveis;
- Hoje Eu Quero Voltar Sozinho;
- Colegas;
- Meu nome é Daniel;
- Vermelho como o céu;
- Extraordinário;
- Big Bang;
- A Diferença entre Mongóis e Mongoloides;
- Uma mulher diferente;
- A delicadeza é azul.

10.2 Séries:

- Special;
- Atypical;
- Speechless;
- The Good Doctor;
- Heartbreak High;
- Amor no Espectro.

As obras indicadas refletem diferentes perspectivas e nem sempre estão alinhadas ao modelo social da deficiência, devendo ser analisadas de forma crítica.

11. CANAIS INSTITUCIONAIS DE APOIO

O TRT-6 disponibiliza canais institucionais para orientação e acompanhamento das ações de acessibilidade e inclusão:

- Seção de Acessibilidade e Inclusão (SAI);
- Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão (SAI);
- Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação no primeiro e segundo grau de jurisdição;
- Ouvidoria.

Casos de discriminação ou práticas capacitistas devem ser comunicados pelo formulário de denúncia. **(Clique)**

12. MENSAGEM FINAL

"A deficiência não está nas pessoas, mas nas barreiras que a sociedade constrói." *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU*

Ser anticapacitista é mais do que concordar com princípios: é agir todos os dias, nas pequenas escolhas, nas decisões institucionais e nas relações de trabalho. É questionar práticas excludentes, promover acessibilidade desde o planejamento, respeitar a diversidade humana e reconhecer que a inclusão fortalece toda a organização.

Ilustração de uma pessoa de pele marrom e cabelos curtos escuros, com casaco amarelo sobre blusa rosa. Sorri, mantém um braço dobrado, com o punho fechado próximo à cabeça, e a outra mão aberta diante do peito.



Como o próprio texto do Guia destaca, isso se reflete em:

Pequenas escolhas nas relações de trabalho: Como policiar o uso de termos cotidianos preconceituosos (por exemplo, substituir expressões pejorativas) e não questionar a legitimidade de quem usa um cordão de girassol para uma deficiência oculta.

Decisões institucionais: Como planejar e projetar qualquer evento, sistema ou espaço físico pensando na acessibilidade desde o início, e não como um "puxadinho" de última hora.

Eliminação de barreiras: Entender que a deficiência não é uma limitação da pessoa, mas sim o resultado dos obstáculos (atitudinais, físicos, arquitetônicos, comunicacionais e tecnológicos) que o ambiente coloca no caminho dela.

Cada atitude conta. Cada barreira removida amplia oportunidades. Cada gesto de respeito constrói um ambiente mais justo, humano e democrático.

Juntos e juntas, podemos transformar o TRT-6 em uma instituição verdadeiramente acessível, inclusiva e livre de capacitismo.

**Seção de Acessibilidade e Inclusão (SAI),
TRT-6**

13. REFERÊNCIAS:

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – ONU (Decreto nº 6.949/2009);
- Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão;
- Resolução CNJ nº 401/2021;
- Resolução CSJT nº 386/2024;
- RA TRT-6 nº 01/2026.
- <https://www.fe.unicamp.br/artigo/deficiencias-invisiveis-deficiencias-ocultas-neurodivergencias-e-doencas-raras-fundamental-falar-sobre-isso/>
- https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/dicas-de-gestao/-/asset_publisher/Vzr9I2D1M5Lh/content/voce-sabe-o-que-e-capacitismo-
- <https://www.gruposelpe.com.br/blog/capacitismo-no-trabalho/>
- <https://www.ifsc.edu.br/web/ifsc-verifica/w/o-que-e-capacitismo-e-como-podemos-combat-e-lo->
- <https://www.handtalk.me/br/blog/capacitismo/>

